ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ธีรธาร รุจางกูร

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ธีรธาร รุจางกูร

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' INNOVATIVE LEADERSHIP AND TEACHERS' ACADEMIC PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

THEERATHAN RUCHANGKUN

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment

of the Requirements for the Master of Education Degree

in Educational Administration

July 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ของ ธีรธาร รุจางกูร

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิรัญทวี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ดร. ธารินทร์ รสานนท์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนาณรงค์)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ผู้ศึกษาค้นคว้า: ธีรธาร รุจางกูร, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. ธารินทร์ รสานนท์

คำสำคัญ: ผู้บริหารการศึกษา, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, การปฏิบัติงานวิชาการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 2) ศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 373 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารและการมอบอำนาจ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ด้านการสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม 2) การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .447 < .01$)

Title: RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' INNOVATIVE LEADERSHIP AND TEACHERS' ACADEMIC PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

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

Advisor: Dr. Tharin Rasanond

Keywords: Innovative Leadership, School Administrators, Teachers' Academic Performance

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study school administrators' innovative leadership under the Secondary Educational Service Area Office 2, 2) to study teachers' academic performance in schools under the Secondary Educational Service Area Office 2, 3) to study the relationship between school administrators' innovative leadership and teachers' academic performance in schools under the Secondary Educational Service Area Office 2. The sample were 373 secondary school teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office 2, The instrument used to collect data was a 5 rating scale questionnaire with the reliability at 0.95. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research results were as follow: 1) the school administrators' innovative leadership under the Secondary Educational Service Area Office 2 in overall and each aspect were rated at a high level. In orderly: innovative creativity, management and delegation, external organization relationship, vision and mission, teamwork and participation and being an innovative cultural. 2) Teachers' academic performance in overall and each aspect were rated at a high level. In orderly were: research on improving the quality of education, the development of innovative, media and educational technology, the development of learning resources, the educational curriculum development, the measurement and evaluation and the development of learning process. 3) The relationship between school administrators' innovative leadership and teachers' academic performance was positively related at moderate level with the statistically significant at .01 ($r = .447 < .01$)

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ดร.ธารินทร์ รสานนท์ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการดำเนินการ ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้ศึกษาของกราบขอบพระคุณอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และรองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนาณรงค์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ ชี้แนะ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุขุมนวพันธ์อุปถัมภ์ คณะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 คุณครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ได้อำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณ ณ ที่นี้

ธีรธาร รุจางกูร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

สมมติฐานการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

1. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ 11

2. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 23

3. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ 35

4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 61

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 63

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 73

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง....73
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย....74
การเก็บรวบรวมข้อมูล....75
การวิเคราะห์ข้อมูล....76
สถิติที่ใช้ในการวิจัย....77
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล....78
ส่วนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล....78
ส่วนที่ 2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล....79
บทที่ 5 บทสรุป....97
สรุปผลการวิจัย....97
อภิปรายผล....98
ข้อเสนอแนะ....101
บรรณานุกรม....103
ภาคผนวก....113
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย....114
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย....115
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC....124
ประวัติผู้วิจัย....140

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....28

ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์การปฏิบัติงานวิชาการของครู 42

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน 73

ตาราง 4 แสดงข้อมูลจำนวนและร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียนที่ ปฏิบัติงาน 79

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....80

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการบริหารและการมอบอำนาจ (X_1) 81

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) 82

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ (X_3).....83

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร (X_4).....84

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม (X_5).....85

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม (X_5).....86

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน 88

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) 89

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2).....90

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_3)..... 91

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (Y_4) 92

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน (Y_5) 93

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_6) 94

ตาราง 19 แสดงค่าประสิทธิ์สัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 95

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงที่ทุกคนต้องเผชิญ ดังนั้นทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะองค์กรประเภทหรือระดับใดก็ตามจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง จากผลที่เกิดจากกความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูลข่าวสาร ภาวการณ์แข่งขันที่ไร้พรมแดนภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจและภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในปละภายนอกองค์กร สื่อสารกับลูกน้องด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ภายใต้ภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นนี้ ผู้นำสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี (จุฑาทิพย์ ชนะเคน, 2559, หน้า, 13)

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งทางปฏิบัติและวัฒนธรรมของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแทนของแนวคิด และวิธีปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้กับสถานศึกษา ความเป็นผู้นำจะทำให้องค์กร มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการทำงาน หากผู้นำไม่มีภาวะความเป็นผู้นำจะก่อให้เกิด ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกคนในองค์กร ฉะนั้นผู้นำจึงต้องมีคุณลักษณะแห่งความเป็นผู้นำกล่าวคือจะต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถสื่อสารความคิดและแนวคิด ให้เป็นที่รับรู้และเข้าใจร่วมกัน กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าเสี่ยง และกล้าคิดนอกกรอบอย่างไม่สิ้นสุด ยิ่งการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องการผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีนวัตกรรมการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นแนวคิด วิธีการ และรูปแบบใหม่ ๆ ในการพัฒนา

สถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารลักษณะนี้จึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นในโลกยุคปัจจุบันทั้งหน่วยงาน องค์กร ต้องการเพื่อให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งหากองค์กรใดปราศจากผู้นำเชิงนวัตกรรมองค์กรนั้นมักจะเกิดความล่าช้าในการพัฒนา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนั้น จะต้องเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรม หรือเป็นแบบอย่างในการสร้างนวัตกรรม

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญเป็นหัวใจของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดเอางานวิชาการมาเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของสถานศึกษาคือการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ในการบริหารและจัดการศึกษาในโรงเรียน ดังนั้นครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจขอบข่ายของเนื้อหา และหลักการบริหารงานวิชาการเนื่องจากการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยการจัดการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับครู ครูต้องมีความคิดสร้างสรรค์นำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำในการนำนวัตกรรมมาบริหารในการบริหารและการมอบอำนาจ การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม การสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร และการสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม (Gliddon, 2006), (Horth, 2014), (wlegold, 2011), (Weberg, 2013), (กัญชลี จำนงวงศ์, 2561), (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2552) เพื่อสนับสนุนส่งเสริมครูให้นำนวัตกรรมมาปฏิบัติงานวิชาการดังกล่าวเพื่อส่งผลให้กับผู้เรียนมีคุณภาพ โดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด ผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ให้ความสำคัญต่อความรู้เกี่ยวกับตนเองได้ และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม สถานศึกษาจึงต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา ฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง

โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีการจัดการเรียนการสอน พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย แต่ปัญหาของการปฏิบัติงานวิชาการ คือ ผู้บริหารยังขาดทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ขาดความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และส่งเสริมให้ครูพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารขาดทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่ง

เรียนรู้ทำให้การบริหารจัดการด้านวิชาการยังไม่เกิดประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่นำพาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม และสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุดสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องครูและผู้ปกครองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวก

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวก

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการศึกษาการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักวิชาการ อาทิ Gliddon (2006), Horth (2014), wlegold (2011), Weberg (2013), กัญชลี จำนงวงศ์ (2561), ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552) และนักวิชาการอื่นๆ ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารและการมอบอำนาจ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม ด้านการสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม

การปฏิบัติงานวิชาการของครู จากการศึกษา การสังเคราะห์ ตามแนวคิดทฤษฎีหลักการขอบข่ายการบริหารวิชาการของผู้บริหารและการปฏิบัติงานวิชาการของครู โดยยึดหลักขอบข่ายการบริหารงานวิชาการและการปฏิบัติงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ (2560) คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562), กมล ภู่ประเสริฐ (2559), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553), วิจิตร ศรีสอ้าน (2561), เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) และนักวิชาการอื่นๆ ได้องค์ประกอบการปฏิบัติงานวิชาการ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวนครู 5,471 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

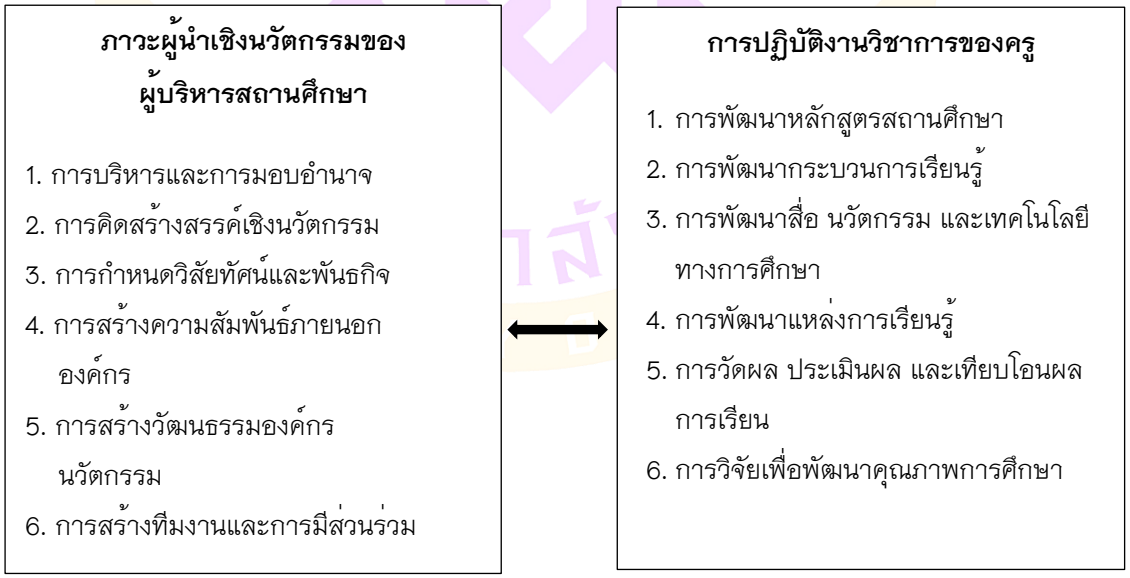
ระยะเวลาในการวิจัยในครั้งนี้ ปีการศึกษา 2565

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีหลักการภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักวิชาการ อาทิ Gliddon (2006), Horth (2014), wlegold (2011) Weberg (2013), กัญชลี จำนงวงศ์ (2561), ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552) จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) และนักวิชาการอื่นๆ ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารและการมอบอำนาจ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม ด้านการสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร ด้านการสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม การปฏิบัติงานวิชาการของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์ ตามแนวคิดทฤษฎีหลักการบริหารวิชาการ โดยยึดหลักแนวคิดของการบริหารวิชาการของผู้บริหารและการปฏิบัติงานวิชาการของครู โดยยึดหลักขอบข่ายการบริหารงานวิชาการและการปฏิบัติงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ, 2560) คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562), กมล ภู่ประเสริฐ (2544), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553), วิจิตร ศรีสะอ้าน(2529), เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) ได้องค์ประกอบการปฏิบัติงานวิชาการของครู 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งครูสามารถนำไปพัฒนา ปรับปรุง การปฏิบัติงานวิชาการในด้านต่างๆให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาบุคลากรของเขตพื้นที่ได้

4. กลุ่มงานนิเทศของเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้ใจสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรม องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิจัยนี้มีดังนี้

1.1 การบริหารและการมอบอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการมอบอำนาจ การบริหารเวลา การมอบอำนาจและการกระจายอำนาจ ความสามารถในการใช้ทรัพยากร การสร้างสมดุลระหว่างที่มงานและตนเอง การมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการดำเนินงานได้ สามารถดำเนินการด้วยวิธีที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับสถานการณ์ของปัจจุบัน มีการวางแผนการบริหารงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ผู้บริหารมีความรู้ในด้านของหลักสูตร การบริหารสถานศึกษา มีการกระจายอำนาจ แบ่งบทบาทหน้าที่เป็นระบบ มีการติดตามผลการ บริหาร และปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการกำหนดรายละเอียด ของวิธีการและจัดสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาตามที่กำหนดไว้

แล้วดำเนินการตรวจสอบ คุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรมโดยผู้รู้ในเรื่องนั้นๆ เพื่อนำข้อคิดเห็นที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขต้นแบบ ของนวัตกรรมหรือวิธีการ และนำไปสู่การสร้างและพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาได้อย่างล่วงหน้า การสนับสนุนความคิดใหม่ๆ การคิดเชิงวิเคราะห์ และการคิดถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

1.3 การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีความรู้ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจากภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยใช้ทักษะการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูล โดยวิสัยทัศน์นั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การมีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.4 การสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนในสถานศึกษาที่มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม และมีเป้าหมายหรือมีวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีการสร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาอื่นๆและองค์กรต่างๆ ในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีการเชื่อมโยงและประสานงานร่วมกันในลักษณะพึ่งพาอาศัย ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกัน โดยลักษณะการเชื่อมโยงเครือข่ายจะมีการเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มคน และองค์กร ทั้งนี้มีการติดต่อซึ่งกันและกันทั้งในระดับภายในและภายนอกสถานศึกษา

1.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรและหารสร้างนวัตกรรมบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และการแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลถึงผลของการปฏิบัติงานของครู และภาพรวมของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร

1.6 การสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการนำกระบวนการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บน พื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

2. การปฏิบัติงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการด้านวิชาการของครูที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในด้านการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล โดยมีองค์ประกอบการปฏิบัติงานวิชาการของครู ดังนี้

2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของครูที่ต้องมีความรู้ความสามารถ และมีโอกาสในการปรับปรุงหลักสูตร โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาเกี่ยวกับปัญหาความต้องการสภาพแวดล้อม โครงสร้างหลักสูตรสาระต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ใช้ได้อย่างเหมาะสม

2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานของครูที่มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยยึดนักเรียนเป็นสำคัญ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน โดยปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียน นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และครูมีการพัฒนาศึกษาหาแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้

2.3 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของครูที่มีจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ โดยมีการสร้าง จัดหา และใช้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษากับสถานศึกษาอื่น

2.4 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานของครูที่มีการสำรวจและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ชุมชนและองค์กรภายนอกสถานศึกษานำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.5 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานของครูที่มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาตามสาระการเรียนรู้ทุกสาระ โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติงานและผลงาน มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น เมื่อมีนักเรียนย้ายเข้ามา และพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

2.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของครูที่มีความสามารถและการดำเนินการด้านการวิจัย โดยครูทำการวิจัยในขั้นเรียนเพื่อนำผลมาใช้แก้ปัญหาและปรับปรุงการเรียนการสอน ครูมีการศึกษาวิจัยตามสาระการเรียนรู้เป็นรายวิชา ครูดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการของสถานศึกษาและนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ

3. ครู หมายถึง ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หมายถึง หน่วยงานราชการ สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอำนาจหน้าที่กำกับควบคุมดูแลการบริหารราชการของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งสิ้น 52 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 5,471 คน

5. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามเกณฑ์ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500–1,499 คน

5.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 1,500 – 2,500 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียน 2,501 คน ขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
    1.1 ความหมายและความสำคัญของผู้นำ
    1.2 คุณลักษณะของผู้นำ
    1.3 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ
    1.4 ทฤษฎีของภาวะผู้นำ
2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
    2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
    2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
    2.3 ลักษณะและสมรรถนะของผู้นำเชิงนวัตกรรม
    2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
        2.4.1 ด้านการบริหารและการมอบอำนาจ
        2.4.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
        2.4.3 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ
        2.4.4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร
        2.4.5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม
        2.4.6 ด้านการสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม
3. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ
    3.1 ความหมายของการบริหารวิชาการ
    3.2 ความสำคัญของการบริหารวิชาการ
    3.3 ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ
    3.4 การปฏิบัติงานวิชาการของครู
        3.4.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
        3.4.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.4.3 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

3.4.4 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

3.4.5 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

3.4.6 ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. บริบท ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายและความสำคัญของผู้นำ

ก่อนที่จะตัดสินใจว่าอะไรคือคุณลักษณะสำคัญที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมควรมี สิ่งสำคัญคือต้องเข้าใจคำจำกัดความของ "ภาวะผู้นำ" และ "ภาวะผู้นำ" ซึ่งเป็นรากฐานของภาวะผู้นำ นักวิชาการหลายท่านได้ทำการค้นคว้าจากหลายมุม ซึ่งผู้วิจัยต้องการเริ่มที่คำนิยามตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) นิยามความหมายของผู้นำเป็นคำนามหมายถึง "หัว" ในพจนานุกรมภาษาต่างประเทศ มีความหมายว่า ผู้นำ คือผู้นำที่มีบทบาทในการบังคับบัญชา สั่งการ หรือสั่งการกลุ่ม การตามหรือมีบทบาทนำการกระทำ การแสดงความคิดเห็นและการกระทำต่าง ๆ ก็เป็นนิยามของผู้นำตามแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ เช่นกัน ผู้นำคือบุคคลที่มีสถานะและความรับผิดชอบที่ถือว่าเป็นผู้นำ ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมเดียวกัน ซึ่งสามารถชักจูงผู้อื่นให้ทำงานให้เสร็จตามที่กำหนด

บุญทัน ดอกไธสง (2559, หน้า, 266) ได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่าผู้นำ (Leader) หมายถึง 1) ผู้มีอิทธิพลมีศิลปะมีอิทธิพลต่อกลุ่มชนเพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ 2) เป็นผู้นำและแนะนำเพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ 3) ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดันแต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่มและนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ธวัช บุณยมณี (2560, หน้า 2–3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคลโดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือ การดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม กระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนด

วิเชียร วิทยอุดม (2560, หน้า, 3) เสนอว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าจากสมาชิกในกลุ่ม เนื่องจากลักษณะใดลักษณะหนึ่งอันเกิดจากบุคลิกลักษณะของเขาในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งยอมรับในตัวของเขา เช่นเป็นคนกล้า มีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาฉลาดหลักแหลมกว่าคนอื่น แต่ตรงกันข้ามเขาอาจไม่มีลักษณะของความเป็นผู้นำ หรือมีภาวะผู้นำก็ได้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2560, หน้า, 14) ให้ความหมายคำว่า ผู้นำ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำ ให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

อัจฉรา ลิ้มวงษ์ทอง (2561, หน้า, 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่ก่อให้เกิดความศรัทธา ความเชื่อมั่น การยอมรับเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์เดียวกันในกลุ่มหรือองค์การนั้น ๆ

พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง (2562, หน้า, 2) ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในกลุ่มเป็นบุคคลที่สมาชิกให้การยอมรับในสถานการณ์หนึ่ง ๆ สามารถใช้อิทธิพลที่มี กระตุ้นโน้มน้าว จูงใจ และชักชวนให้บุคคลอื่นในกลุ่มปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ จนบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือตามจุดมุ่งหมายที่ผู้นำ กำหนดไว้

พิชาภพ พันธุ์แพ (2562, หน้า, 12) ภาวะผู้นำ หมายถึง ศาสตร์และศิลปะในการจูงใจคนให้กระทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดาฟท์ (Daft (2002 อ้างถึงใน เจียระนัย ไชยนา 2553, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

ดูบริน (Dubrin, 2002 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2553) กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2553 ,หน้า 8) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

ยุคล์ (Yukl, 2002 อ้างถึงใน เจียระนัย ไชยนา, 2553, หน้า, 12) อธิบายถึงภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจและการเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จ อีกทั้งเป็นกระบวนการของการช่วยให้ความพยายามของบุคคลและกลุ่มได้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปความหมายของ ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นหลักในการทำงานและยังในฐานะหัวหน้าของกลุ่ม โดยได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกกลุ่มให้เป็นผู้มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในทางปฏิบัติ และสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มให้มีประสิทธิภาพหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำชี้ทางให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ความสำคัญของผู้นำ

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า, 77) กล่าวว่า ผู้บริหารขององค์การควรจะมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำของบริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลต่างๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ ซึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่ได้คือความขัดแย้ง ไม่ว่าจะเป็นระหว่างบุคคล กลุ่มหรือองค์กรก็ตาม ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้ง และช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพได้เสมอ

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ คือผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับเกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขันเมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจาก สภาวะคับขันดังกล่าว

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า, 92) กล่าวว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น คือ

1. ทักษะภาวะผู้นำเป็นกุญแจที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารงานมีความเจริญเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบผลสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนแต่ก็มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของผู้นำคือการทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความศรัทธา ให้การยอมรับ พร้อมที่จะปฏิบัติกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดความพอใจของเพื่อนร่วมงานผู้บริหารขององค์การควรจะมีภาวะผู้นำ เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงานช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ

1.2 คุณลักษณะของผู้นำ

ในแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ เป็นแนวคิดที่มีนักวิชาการได้พูดถึงไว้ในลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ประกอบไปด้วยคุณลักษณะของผู้นำ ในด้านต่างๆ ตลอดจนทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ ดังต่อไปนี้

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2562, หน้า 12 – 19) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติพึงประสงค์ของการเป็นผู้นำที่ดี ไว้ดังนี้

1. แสดงความเป็นของแท้ (Authenticity) หมายถึง ผู้นำ ต้องแสดงความเชื่อมั่นศรัทธาในสิ่งที่ตนยึดถือต่อค่านิยมเชิงสร้างสรรค์อย่างแท้จริง กระตุ้น และก่อให้เกิดความทะเยอทะยาน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์การได้ สนับสนุนศรัทธาคำพูดของตนด้วยการกระทำ

2. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ผู้นำ มีความสามารถพินิจพิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์การในแง่มุมของอดีตและปัจจุบัน คาดคะเนพยากรณ์และสร้างภาพ (Image) ฉายไปในอนาคตได้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงอะไร แล้วทำการสื่อสาร (Communication) ภาพดังกล่าวให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

3. ต้องมีความกล้าตัดสินใจ (Decisiveness) คือ ต้องการตัดสินใจที่เหมาะสมทันกาล และต้องตัดสินใจภายใต้ข้อมูล และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด นอกจากนี้ผู้นำ ที่ดีต้องมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจใด ๆ ที่เกิดขึ้น

4. แสดงความใส่ใจ (Focus) ผู้นำ ต้องเลือกที่จะใส่ใจ และสนใจบางเรื่องไม่ควรใส่ใจเสียเวลาในทุกเรื่อง หรือให้ความสำคัญในทุก ๆ เรื่องเท่ากันหมด การจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานที่ทำจึงมีความหมายมาก

5. สร้างความรู้สึกประทับใจ (Personal Touch) ผู้นำ ที่ดีต้องสามารถสร้างศรัทธาและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักการใช้ช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการได้อย่างถูกกาลเทศะ สอบถามทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักการสร้างขวัญและกำลังใจ สิ่งหนึ่งที่สำคัญมากกับการเป็นผู้นำในยุคนี้ คือ การบริหารความประทับใจ (Impression Management) รู้จักที่จะชูภาพพจน์ของตนเองให้สูงเด่น หรือ ลดบทบาทให้น้อยลงให้ถูกกาลเทศะ

6. มีความสนใจในการสื่อสารและเก่งคน (Communication and People Skill) ทักษะการพูด ฟัง เขียน อ่าน ของผู้นำ สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของสมองของผู้นำ ผู้นำไม่สามารถที่จะทำ งานทุกอย่างได้ด้วยตนเองภายใต้เวลาที่จำกัด ความสามารถสื่อสารและอาศัยการเก่งคน การมีเครือข่ายเก่งคน การมีเครือข่ายมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะสามารถทำให้ผู้นำสามารถร้องขอความช่วยเหลือ กระตุ้นแรงจูงใจ และใช้คนทำงานให้สำเร็จตามที่ผู้นำต้องการ

7. การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Ever Forward) ผู้นำ จะต้องพัฒนาลักษณะการทำงานให้ดีอยู่เสมอ เพื่อนำ มาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

สมชาติ กิจยรรยง (2563, หน้า, 11) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะ ดังนี้ 1. รู้จักตนเองในบทบาท ความคิดและทัศนคติในการเป็นผู้นำ 2. รู้จักขอบเขตของอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ 3. มีการเป็นผู้นำที่จะประพฤติตนเป็นแบบอย่าง 4. พัฒนาผู้ปฏิบัติงานแทนเรา 5. มีความเชี่ยวชาญในหลักการบริหาร 6. รู้จักการแก้ไขปัญหางานที่ทำหรือรับผิดชอบ 7. มีความรอบรู้และกว้างขวาง 8. ซื่อตรงและยึดมั่นต่อคุณธรรม 9. ใช้ประสบการณ์เป็นเครื่องช่วย 10. ทันต่อเหตุการณ์เสมอ

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2562, หน้า, 35-36) บุคคลเกิดมาพร้อมกับลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำ ซึ่งอธิบายถึงคุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำ มีลักษณะแตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ รวมทั้งเป็นคุณลักษณะที่ทำ ให้ผู้นำทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ (Personality Traits) ผู้นำควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ในการทำงาน มีการตัดสินใจและทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองมีการสร้างความไว้วางใจ (Trustworthiness) แก่กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องกลุ่มจะมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำ จะต้องแสดงความซื่อสัตย์ มั่นคงและเชื่อถือได้จนสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความรู้ (Knowledge) อันที่จะนำไปใช้เพื่อการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) การแก้ปัญหา (Problem Solving) การตัดสินใจที่ถูกต้อง (Correct Decision) และมีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นการแสดงออกด้วยความสนใจและตั้งใจในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด

2. คุณลักษณะทางสังคมของภาวะผู้นำ (Social Traits) ผู้นำควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) แม้อยู่ใต้ภาวะความกดดันหรือภาวะวิกฤต มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจ (Sensitivity to other and Empathy) โดยต้องทำความเข้าใจความรู้สึกนึกคิด (ทัศนคติ ความสนใจและอารมณ์) ของกลุ่มสมาชิกกลุ่มความสามารถในการยืดหยุ่นได้และความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) เป็นความสามารถที่จะปรับภารกิจและความต้องการของทีมงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ความร่วมมือ (Cooperative) ถือเป็นเรื่องสำคัญในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำ ต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานตั้งใจทำงานหรือตามที่ผู้นำ ต้องการด้วยความเต็มใจรวมทั้งคุณลักษณะทางกายภาพของภาวะผู้นำ (Physiological Traits) คือ มีความสูง (Height) มีน้ำหนักมาก (Weight) และมีเสน่ห์ (Attractiveness)

จันทรานี สงวนนาม (2559, หน้า, 49) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำ หรือผู้บริหารมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์รายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน คุณลักษณะของผู้นำ หรือผู้บริหารที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ความเข้าใจหลักการทำงานกับประชาชน ได้แก่ ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ มีความรู้เฉพาะตำแหน่งตามภารกิจของการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน บำบัดทุกข์บำรุงสุข แก่ราษฎร

2. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม (Merit and Moral) คุณธรรม คือ ความดีอันสูงสุด ส่วนจริยธรรม คือธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ จริยธรรมของผู้บริหารในหน่วยงาน คือ ต้องมีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ควบคุม กำกับดูแล ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำ ต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม และพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน จึงจะถือว่าเป็นผู้นำที่มีที่ดีมีคุณภาพ

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ การที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลต่างๆ หลักของมนุษยสัมพันธ์ได้พัฒนาจากแนวคิดทางการบริหารที่ว่า คนไม่ใช่เครื่องจักร เพราะทุกคนมีความรู้สึกนึกคิดและจิตใจ การทำงานใด ๆ โดยมุ่งแต่ผลผลิตของงานและการให้รางวัลทางเศรษฐกิจ ไม่ช่วยให้ผลผลิตของงานดีขึ้นแต่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต่างหาก ซึ่งถ้าเป็นไปในทางที่ดีแล้วจะช่วยให้ผลผลิตของงานดีขึ้นเน้นความสัมพันธ์ของมนุษย์ทุกคนความสัมพันธ์ระหว่างกันและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ นอกจากนี้ต้องมีความสุขุมรอบคอบ หนักแน่นไม่โมโหง่ายและอารมณ์เสียอยู่บ่อย ๆ ต้องรู้จักประมาณตน มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ต้องรู้จักประรีประนอมปรองดอง และอะลุ้มอล่วย ต้องรู้จักสาเหตุและใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาต้องเป็นตัวของตัวเองหรือหลีกเลี่ยงการประจบสอพอและตัดสินใจด้วยความรอบคอบ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ความเข้าใจหลักการทำงานหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ควบคุม กำกับดูแล ติดตามการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน ต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม และพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และในองค์กร

1.3 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า, 31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำคือพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคน หนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วม หรือเป็นความสามารถที่ จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

สุพาณี สฤษฎ์วานิช (2559, หน้า, 296) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถที่จะมีอิทธิพล ต่อผู้ตาม หรือนำผู้ตามไปอย่างสัมฤทธิ์ผล หรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานอย่าง เต็มที่ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างเหมาะสม

วิเชียร วิทยอุดม (2560, หน้า, 3) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึงลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดง พฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วม อยู่ในเหตุการณ์เดียวกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จภาวะผู้นำจะ มีมากมีน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า, 77) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการและ สถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้ เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้นสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถ ในการแก้ปัญหาโดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สต๊อกดิล (Stogill, 1974 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2560, หน้า, 2) ได้อธิบายว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มเพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

แบส (Bass, 1998 อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2556, หน้า 108) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำคือ กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามและต้องได้รับผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทัศนคติ ความเชื่อ ความเชื่อมั่นและ ความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

ดูบริน (DuBrin, 1998 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2553, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรือ อำนวยการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลหรือพฤติกรรมในการนำหรือชักจูงให้บุคคลอื่นตัดสินใจหรือมีความเชื่อมั่นว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหามีกระบวนการการทำงาน และนำองค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories)

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยมีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยแบ่งตามระยะการพัฒนาดังนี้1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) 2)ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership)

1.4.1 ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปีค.ศ. 1930– 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วยความเฉลียวฉลาดมีบุคลิกภาพ ซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วยผู้นำในยุคนี้ได้แก่พระเจ้านโปเลียนฮิตเลอร์พ่อขุนรามคำแหงมหาราชสมเด็จพระนเรศวรมหาราชพระเจ้าตากสินมหาราชเป็นต้นตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของการ์ด (Gard,1990 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า, 5–7) ได้แก่

1) The Tasks of Leadership, กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่างได้แก่มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่มมีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่มรู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการมีความสามารถในการปฏิบัติการสามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) Leader–Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆเพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเองสามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนอยู่ด้วนตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่าไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำเพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

1.4.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎีคือให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกันนักทฤษฎีได้แก่ Lewin, Likert, Blake and Mouton; McGregor

1) Kurt Lewin’ s Studies

เลวิน (Lewin, 1946 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 5–7) แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบคือ 1) ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเองคิดถึงผลงานไม่คิดถึงคนบางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้นผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเองและไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจรับฟังความคิดเห็นส่วนรวมทำงานเป็นทีมมีการสื่อสารแบบ 2

ทางทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงานบางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี 3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez–Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหาจะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนไม่มีหลักเกณฑ์ไม่มีระเบียบจะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำการทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่มถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงสามารถควบคุมกลุ่มได้ดีมีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

2) Likert's Michigan Studies

ลิเคิร์ท (Likert, 2004 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 5–7) และสถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likertและกลุ่มคิดขึ้นประกอบด้วยความคิดรวบยอดเรื่องภาวะผู้นำแรงจูงใจการติดต่อสื่อสารการปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลการตัดสินใจการตั้งเป้าหมายการควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมายโดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบคือ 1) แบบใช้อำนาจ (Explorative–Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูงไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อยบังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชยการติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่างการตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก 2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent–Authoritative)ปกครองแบบพ่อปกครองลูกให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาจูงใจโดยการให้รางวัลแต่บางครั้งขู่ลงโทษยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้างรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างและบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา 3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative–Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมดจะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนานๆครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการติดต่อสื่อสารแบบ2ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่างการวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบนขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่างผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน 4)แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative–Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอมีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่มมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตั้งจุดประสงค์ร่วมกันมีการประเมินความก้าวหน้ามีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่างใน

ระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

ลิเคิร์ท (Likert, 2004 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 5-7) พบว่าการบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วยซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ มีลักษณะของผู้นำดังนี้ 1) แบบมุ่งงาน 2) แบบมุ่งคนสูง 3) มุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ 4) แบบทางสายกลาง และ 5) แบบที่ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Contingency Leadership Theories)

เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความสำเร็จของผู้นำ ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้แนวคิดที่สำคัญของแนวคิดนี้ ได้แก่

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler Contingency model)

ฟีดเลอร์ (Fiedler, 1967 อ้างอิงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536, หน้า 4-37) เป็นบุคคลแรกที่เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ในการศึกษาภาวะผู้นำ หลักสำคัญของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์มีดังนี้

1. แบบภาวะผู้นำถูกกำหนดโดยระบบแรงจูงใจของผู้นำ

2. การควบคุมสถานการณ์ขึ้นอยู่กับบรรยากาศของกลุ่ม โครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่ง

3. ประสิทธิผลของกลุ่มขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของแบบผู้นำและการควบคุมสถานการณ์

ฟีดเลอร์ได้สรุปสาระสำคัญของทฤษฎีภาวะนำตามสถานการณ์ ได้ดังนี้

1. ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมมาก ผู้นำแบบมุ่งงาน จะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

2. ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมในระดับปานกลาง ผู้แบบมุ่งสัมพันธ์จะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งงาน

3. ในสถานการณ์ที่ควบคุมน้อย ผู้นำแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

2. Life-Cycle Theories ของเฮอเสย์ และ แบลนชาร์ด (Hersey Blanchand, 1977 อ้างอิงใน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า, 105-106) ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิตโดยได้รับ

อิทธิพลจากการศึกษาวิจัยที่รัฐโอไฮโอ คือพฤติกรรมมุ่งงาน และพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งผู้นำจะใช้การติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง หรือมากกว่า พิจารณาจากความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถ (Ability) ได้แก่ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ 2) ด้านความเต็มใจ (Willing ness) ความเต็มใจที่จะทำให้งานสำเร็จ ได้แก่ ความเชื่อมั่น ความมีพันธะผูกพัน และ แรงจูงใจ

1.4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership)

ตามแนวคิดของบาส์ส (Bass,1985 อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2556, หน้า 108) หมายถึงการที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้นผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงานและพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma) 2) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized Consideration) และ 3)การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation)

บาส์ส (Bass, 1985 อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2556, หน้า, 108) เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเป็นภาวะที่ผู้นำได้ขยายขอบเขตและเปลี่ยนแปลงความสนใจของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความรู้สำนึกและยอมรับซึ่งจุดมุ่งหมายและพันธกิจของกลุ่มโดยผู้นำจะหมั่นทำให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเองผู้นำอาจทำได้โดยการเป็นแบบอย่างที่ดึงดูดใจ (Charismatic) ที่มีผลต่อผู้นำในอันที่จะสร้างแรงดลใจในการทำงานครีชแนน (Krishnan, 2005, 442-457 อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2556, หน้า 108) ได้ยืนยันว่ามีงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ให้เห็นว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีแรงดึงดูดที่ทำให้พนักงานทำตามและอุทิศตนเองเพื่อประโยชน์แก่ผู้นำโดยมีระดับความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของผู้นำที่พนักงานรับรู้กับการทุ่มเทของพนักงาน

ทั้งนี้บทบาทสำคัญของผู้นำที่จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในฐานะผู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นบาส์ส (Bass,1985 อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2556, หน้า 108) เห็นว่าการเป็นแบบอย่างที่ดึงดูดใจ (Charisma) นั้นเป็นคุณลักษณะที่สำคัญเพราะผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดึงดูดใจนี้จะเป็นผู้ที่มีทั้งอำนาจและอิทธิพลเพราะมันจะทำให้ผู้ตามนั้นอยากทำตามด้วยความรู้สึกที่เชื่อมั่นและศรัทธาปัจจัยอื่นที่ผู้นำต้องให้ความสนใจก็คือการให้ความสนใจต่อผู้ตามในลักษณะเฉพาะตน (Individually Considerate) กล่าวคือผู้นำต้องให้ความใส่ใจต่อความแตกต่างของพนักงานแต่ละคนที่อาจมีความต้องการคำแนะนำและคำปรึกษาที่

แตกต่างกันเพื่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของพนักงานเองปัจจัยที่สามก็คือปัจจัยที่เกี่ยวกับการกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Stimulation) ที่ผู้นำต้องคอยกระตุ้นให้พนักงานแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางใหม่เสมอๆ

2. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้นำเชิงนวัตกรรม มีนักวิชาการใช้คำกันอยู่หลายคำ เช่น ผู้นำนวัตกรรม ผู้นำด้านนวัตกรรมผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้นำแห่งนวัตกรรม เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอใช้ คำว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับการวิจัย และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่ซึ่ง จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

ปีเตอร์และมาลลอค (Porter and Malloch, 2010 อ้างถึงใน อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นาที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำนวัตกรรมและการใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้าง การตัดสินใจ สั่งการสภาพแวดล้อม เครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน และอุปกรณ์ต่างๆ ในการสนับสนุนการคิดและการทดสอบในเชิงนวัตกรรม

วีชและเลแกนด์ (Weiss and legrand, 2011 อ้างถึงใน สุกัญญา แช่มช้อย, 2555, หน้า , 123) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึง ปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมา ก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วย ให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย

แอดเจย์ (Adjei, 2013 อ้างถึงใน สุกัญญา แช่มช้อยม, 2555, หน้า 123) ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าเป็นการสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำต่างๆ อย่างหลากหลายในการที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดเพื่อจะผลิตผลงานและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำที่มี พฤติกรรมที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะ ด้านการสร้างนวัตกรรม ด้านการสร้างทีม

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากผลการสำรวจของ Robert and Jeff (2010) อ้างถึงใน สุกัญญา แช่มช้อย (2555, หน้า123) พบว่า ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้นำขององค์การ (CEO) เป็นผู้ที่สามารถผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากที่สุด การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะช่วยสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มแก่องค์การและประเทศชาติในระยะยาว ส่งผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์การและประเทศชาติได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้วจะมีความสำคัญ ดังนี้

Carmeli and others (2010, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า, 6) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อองค์การ ดังนี้

1. สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการท าสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน

2. สามารถสะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน

3. ทำให้บุคลากรในองค์การมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน

4. ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม

5. ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน

Imaginnationcomau (2016) อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ 2562, หน้า 6) กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การ ดังนี้

1. สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์

2. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดที่ก่อให้เกิดผลกระทบที่รุนแรง (Black swan events) ได้อย่างทันท่วงที ด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์

3. สามารถใช้ประโยชน์จากบริบทการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงในเชิงเทคโนโลยี เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการเพื่อสร้างมูลค่าและประโยชน์ในการบริหารจัดการ

4. สามารถบริหารจัดการด้วยวิธีการท างานในรูปแบบใหม่โดยใช้การท างานเป็นทีมในรูปของเครือข่ายที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

5. สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ

Loader (2016, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมาก ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

2. บุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการท างานมีความเชื่อใจระหว่างกัน

3. บุคลากรในองค์การจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

กุลชลี จงเจริญ (2562, หน้า, 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะประกอบด้วยส่วนที่สำคัญ ได้แก่ วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม หรืออีกมุมมองหนึ่ง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะประกอบด้วย องค์ประกอบการเกิดแนวคิดทั้งแบบสำรวจและแบบเพิ่มมูลค่าอันจะนำไปสู่วิธีการนวัตกรรมในการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานแบบใหม่ และ องค์ประกอบการประเมินความคิดเชิงนวัตกรรมและการนำไปสู่การปฏิบัติ การกำกับ ควบคุมทั้งการบริหารความเสี่ยงในกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้อย่างใกล้ชิดเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของ

ผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ และ สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

2.3 ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม

เฉลิมพร เย็นเยือก (2560, หน้า, 83) กล่าวว่าลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถอธิบายได้ดังนี้ 1. ความแตกต่าง (Different) 2. การสร้างสรรค์ (Creative) 3. ความล้ำหน้า (Transcendent) 4. การพัฒนา (Development) 5. ความชัดเจน (Clear)

ความแตกต่าง อาจมาได้ทั้งในวิธีคิด และวิธีทำงาน การสร้างสรรค์ มีงานและคนการพัฒนาสามารถออกมาในรูปของการพัฒนาตนเอง สมาชิก และเพื่อนร่วมงาน ความล้ำหน้า สามารถแสดงออกในรูปแบบ ทั้งงาน คน และการบริหาร เช่นเดียวกับการพัฒนา ก็คือการสร้าง ความชัดเจนให้เกิดขึ้น ทั้งในส่วนของเป้าหมายปัจจุบัน อนาคต ภายใต้การมีข้อมูลที่แท้จริงและลึกซึ้ง

Gliddon (2006, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 19-20) ได้กำหนดกรอบแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 10 ประการ ได้แก่ 1. การเรียนรู้ 2. การนำทีมงาน 3. การจูงใจและระดับของความกระตือรือร้น 4. การบริหารและการมอบอำนาจ 5. การติดต่อสื่อสาร 6. ทักษะระหว่างบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ 7. การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของงาน 8. การคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ 9. การแสดงเอกลักษณ์ทางบทบาท อำนาจและการเมือง การกำหนดวิสัยทัศน์แลพันธกิจ 10.การเข้าใจบริบทภายนอก โดยกำหนดเป็นสมรรถนะเชี่ยวชาญ (Expert competency) ซึ่งหมายถึง ทักษะและคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นกลยุทธ์และแผนงานในระดับองค์การ รวมถึงความสามารถในการให้คาปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่น และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์และองค์ความรู้มาใช้ในการพัฒนางาน

กล่าวโดยสรุป ลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นความสามารถของผู้นำในการทำงานร่วมกับทีมงานเพื่อสร้างผลงานเชิงสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมขององค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในการบริหารจัดการตนเองของผู้บริหาร การบริหารจัดการทีมงาน และการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การในเชิงสร้างสรรค์

2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

วิจิตร ศรีสอ้าน (2561, หน้า, 15) ได้กล่าวไว้ในการประชุมสัมมนาเครือข่ายคณาจารย์สาขาบริหารการศึกษา เรื่องกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการบริหารการศึกษาเพื่อสร้างผู้นำมืออาชีพ ภาวะผู้นำกับการจัดการ โดยมีสมรรถนะของผู้บริหารที่มีผลต่อความสำเร็จ (วิจิตรกถาแปดสมรรถนะ) ดังนี้ 1. มีอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ 2. เจนจัด วางแผน

3. หนักแน่นกล้าตัดสินใจ 4. ฉับไวแก้ปัญหา 5. พัฒนาคนและงาน 6. บริหารเชิงรุก 7. ประยุกต์นวัตกรรม 8. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โฮร์ท (Horth, 2014, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำ (Innovative approach to leadership) คือ การที่ผู้นำคิดหาวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อนำไปสู่วิธีการบริหารงานแบบใหม่ และคิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานบนพื้นฐานของการเข้าถึงข้อมูลหรือการคาดการณ์ในเชิงวิสัยทัศน์ วิธีการนวัตกรรมต่างๆ เหล่านี้จะนำมาซึ่งการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2. ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม (Leadership for innovation) ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสินค้าและการบริการใหม่ๆ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (Culture of innovation) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกระบวนการคิดที่แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ในการเผชิญสิ่งที่ท้าทาย เช่น การทำงานท่ามกลางทรัพยากรที่ขาดแคลน หรือการทำงานเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขัน เป็นต้น

Hunter and Cushenbery (2011, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นความคิดใหม่ของผลผลิตที่มีศักยภาพที่จะสามารถนำไปดำเนินการ ซึ่งผลผลิตที่เกิดจากแนวคิดใหม่ๆ จะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ การเกิดแนวคิดใหม่ (Idea generation) และ การประเมินความคิด และการนำไปปฏิบัติ (Idea evaluation and implemetaion)

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง แนวทางเชิงนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือมุมมองอื่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบของการกำหนดแนวคิด รวมถึงการตรวจสอบและการเพิ่มมูลค่า ซึ่งจะนำมาซึ่งวิธีการจัดการเชิงนวัตกรรม การแก้ปัญหาหรือการพัฒนางานใหม่และองค์ประกอบการประเมินความคิดสร้างสรรค์จะบูรณาการอย่างใกล้ชิดกับการนำไปใช้ การกำกับดูแล การควบคุมและการจัดการความเสี่ยงในการนำกระบวนการนวัตกรรมไปใช้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังนี้

ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	Gliddon (2006)	Horth (2014)	Wlegold (2011)	Weberg (2013)	กัญชลี จำนงวงศ์ (2561)	ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552)	ความถี่
การบริหารและการมอบอำนาจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
การสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
การสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓		5
การสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓		5
การเรียนรู้นวัตกรรม	✓	✓					2
การจูงใจและระดับของความกระตือรือร้น	✓	✓		✓			3
การติดต่อสื่อสาร	✓		✓		✓		3
การแสดงเอกลักษณ์ทางบทบาท	✓			✓			2

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการ และแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีความถี่ 6 และ 5 ได้ดังนี้ ด้านการบริหารและการมอบอำนาจ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม ด้านการสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.4.1. ด้านการบริหารและการมอบอำนาจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

Gliddon (2006 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 20) ได้กล่าวถึง การบริหารและการมอบอำนาจ การบริหารเวลา การสนับสนุนการมอบอำนาจ ความสามารถในการใช้ทรัพยากร และการสร้างความสมดุลระหว่างทีมงานและตนเอง

Horth (2014 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 25) ได้กล่าวถึง การกำหนดภาระงานที่เหมาะสมต้องคำนึงถึงปริมาณของภาระงานที่มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติในภารกิจงานประจำให้เหมาะสม โดยไม่ให้เกิดภาวะงานที่มากเกินไป (Workload) ควรมีการกระจายงานและมอบหมายงานตามความเหมาะสม

จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2561, หน้า, 12) ได้กล่าวถึง การบริหารและการมอบอำนาจหมายถึง การจัดการ โดยส่งเสริมให้ทีมงานทุกคนมีอิสระในการคิด และกล้าทำ สนับสนุนทรัพยากรที่ต้องการใช้ในการสร้างนวัตกรรมนั้น ๆ และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

จำลอง นักฟ้อน (2555, หน้า 2-45) กล่าวว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารระดับสูงกระจายอำนาจในการตัดสินใจการควบคุมงาน การบังคับบัญชาและอื่นๆ ไปยังผู้บริหารระดับต่ำกว่า เพื่อความคล่องตัวในการบริหารอย่างรวดเร็วในการตัดสินใจ (Delegation) และการสั่งการโดยใช้การมอบอำนาจไปยังบุคลากรในองค์การ (Empowerment)

สรุปได้ว่า การบริหารและการมอบอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีกระบวนการบริหารและมีการมอบอำนาจ ในด้านการบริหารเวลา การสนับสนุนการมอบอำนาจ ความสามารถในการใช้ทรัพยากร และการกระจายอำนาจไปยังทีมงาน ครู และบุคลากรทางการศึกษา การสร้างสมดุลระหว่างทีมงานและตนเอง มีการจัดกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายโดยมีการวางแผนการบริหารงานตามนโยบายและแบ่งบทบาทหน้าที่เป็นระบบ มีการติดตามผล การบริหารและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน รวมทั้งกระจายอำนาจการบริหารงานโดยการให้ครูปฏิบัติงานวิชาการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

Gliddon (2006 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 20) ได้กล่าวถึง สมรรถนะในการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การคาดการณ์ปัญหาได้ล่วงหน้า การสนับสนุนความคิดใหม่ๆ การคิดเชิงวิเคราะห์ และการคิดนอกรอบ

Horth (2014 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ผลงานที่ท้าทายในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมอาจเป็นโครงการสำคัญที่ท้าทายหรือเป็นทั้งผลงานเชิงนวัตกรรมและก่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณค่า ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงระบบและโครงสร้างที่สนับสนุนนวัตกรรมนั้นๆ

กุลชลี จงเจริญ (2562, หน้า 29) ได้กล่าวถึง การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมคือเกิดจากปัจจัยเทคโนโลยีที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ซึ่งการที่จะมีความรู้ระดับที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมได้นั้น ผู้นำจะต้องมีความรู้เฉพาะทาง (Unique knowledge) ซึ่งเป็นความรู้เชิงลึกและกว้างกว่าความรู้พื้นฐานทั่วไป โดยสามารถนำความรู้นั้นมาบูรณาการให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นการค้นพบ (Discovery knowledge) และความรู้สร้างสรรค์ (Creative knowledge) ซึ่งเป็นการใช้ความรู้ทั้งจากความรู้แสวงหา และความรู้เฉพาะทางเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม

อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2561, หน้า, 13) ได้กล่าวถึง การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารที่ควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

สรุปได้ว่า การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) คือ กระบวนการคิดในแนวสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ ที่สามารถแก้ปัญหาของผู้ใช้งานได้ การดำเนินงานของผู้บริหารกำหนดรายละเอียดของวิธีการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ใน นวัตกรรมที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีการวางแผนโครงการ การเลือกกิจกรรม สื่อ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่องค์กรนวัตกรรม ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการและ จัดการเรียนการสอนในห้องเรียน สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อันก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2.4.3 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ไว้ดังนี้

Gliddon (2006 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 20) ได้กล่าวถึง สมรรถนะในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การพัฒนากลยุทธ์และการสนับสนุนการคิดอย่างมีระบบ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559, หน้า, 3) ได้ให้ความหมาย การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ หมายถึง จินตภาพในอนาคตที่เด่นชัด อยู่ในความคิดของบุคคลหนึ่ง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จินตภาพดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการสร้าง แรงบันดาลใจ ให้บุคคลนั้นมุ่งสู่สัมฤทธิ์ที่ได้วางไว้ ส่งผลให้บุคคลนั้นดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมาย มีการวางแผนและไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว ด้วยความหวังเสมอว่าจินตภาพนั้นจะเป็นจริง

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2559, หน้า, 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ หมายถึง การสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้ หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคต และเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา ซึ่งอาจจะหมายถึงการสร้างความฝันแต่จะต้องมุ่งมั่นทุกวิถีทางที่จะให้ฝันนั้นเป็นจริง

จิติมา วรรณศรี (2560, หน้า, 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นหรือสร้างภาพองค์การที่พึงประสงค์ในอนาคต จากข้อมูลในสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ภาพนั้นต้องมีความชัดเจนเป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะนำองค์การให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์

วรัท พฤกษากุล (2550, หน้า, 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทาง ดังกล่าวต้องชัดเจน ท้าทาย มีพลังและมีความเป็นไปได้

ยงยุทธ สิมสีพิมพ์ (2561, หน้า, 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ หมายถึงภาพฝัน ที่วาดไว้ เพื่อไปให้ถึง วิสัยทัศน์ที่ดีมีพลังและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้คน วิสัยทัศน์ ไม่ใช่สภาพการณ์ที่เป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้เหมือนกับเป้าหมาย (goals) หรือวัตถุประสงค์(objectives)ไม่ใช่กลวิธีหรือเทคนิคเฉพาะแต่วิสัยทัศน์จะมีลักษณะเป็นสภาพการณ์ทั่วไปกว้าง ๆ เป็นคุณค่าที่ประกาศให้รู้กันทั่วไปว่า องค์การหรือหน่วยงานมีความมุ่งมั่นอย่างไรมีแรงบันดาลใจอย่างไรมีบูรณาการอย่างไร และจะมีการควบคุมความพยายามในองค์การอย่างไร อาจจะกล่าวโดยสรุปว่า วิสัยทัศน์ เป็นสิ่ง บอกให้รู้ว่า ความมุ่งหมายขององค์การ (organizational purpose) คืออะไร จะต้องทำภารกิจ (mission) อย่างไร จึงจะบรรลุความมุ่งหมายนั้น

เบนนิส และนานัส (Bennis & Nanus, 1985 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2545, หน้า, 6) ให้ความหมายของ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพลักษณ์ทางสมองของความเป็นไปได้ และสภาพของอนาคตที่พึงปรารถนา ภาพลักษณ์ทางสมองนี้ อาจคลุมเครือเหมือนความฝัน

สรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในการการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ หมายถึง การสร้างภาพในอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจากภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยใช้ทักษะการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูล โดยวิสัยทัศน์นั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การมีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการนั้น

2.4.4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กรไว้ดังนี้

Gliddon (2006 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 20) กล่าวถึง สมรรถนะในการเข้าใจบริบทภายนอก (Understanding the external environment) ประกอบด้วย ความรู้ในเชิงแข่งขัน ความตระหนักถึงองค์กร ความตระหนักถึงความต้องการของผู้รับบริการ และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงานและเครือข่ายภายนอกองค์กร

Weberg (2013 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 21) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทักษะข้ามแดน (Boundary spanning) เป็นทักษะการดำเนินการในรูปแบบทีมข้ามสายงาน มีความสามารถในการเชื่อมต่อระหว่างเครือข่าย หรือเชื่อมออกไปนอกพรมแดนเครือข่ายตน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมลักษณะนี้จะเป็นผู้ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และส่งเสริมเครือข่ายสังคม

ธนา ประมุขกลู (2559, หน้า, 18) ได้กล่าวถึง การสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร หมายถึง การแสดงให้เห็นการถักทอโยงกันของเส้นใยที่พาดผ่านกันมาหลายเส้นหลายทิศทาง ดังนั้น คำว่า เครือข่าย คือ การเชื่อมโยงอย่างมีเป้าหมาย เป็นการเชื่อมโยงระบบที่ปฏิบัติการเข้าอยู่ด้วยกัน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559, หน้า, 24) ได้กล่าวถึง การสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร หมายถึง เป็นการเชื่อมโยงเข้าหากันเป็นเครือข่ายไม่ใช่การ รวมกลุ่มของสมาชิกที่มีความสนใจเพียงต้องการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือร่วมสังสรรค์กันเท้านั้น

แต่ยังหมายถึง ความต้องการที่จะ พัฒนาไปสู่การลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน

กมล ภู่ประเสริฐ (2559, หน้า, 16) ได้กล่าวถึง การสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษา จากการรวมตัวของกลุ่มบุคคลองค์กร สังคม และชุมชนภายนอกและภายในสถานศึกษา อย่างมีความสัมพันธ์กัน โดยได้เข้ามามีบทบาท สนับสนุนการจัดการศึกษา อย่างมีส่วนร่วมในการร่วมกันกำหนดกิจกรรมตามกระบวนการอย่างมีระบบ แบบแผน และเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมให้สอดคล้องตามสภาพแวดล้อมบริบทของแต่ละพื้นที่

วิไล ธนวิวัฒน์ (2561, หน้า, 21) ได้กล่าวถึง การสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร หมายถึง การจัดให้มีกลุ่มบุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งบุคลากรครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ตัวแทนผู้นำในชุมชน และผู้เกี่ยวข้องหลักเพื่อสร้างความตระหนักในการให้ความสำคัญของการจัดการศึกษาตลอดจนชุมชน ให้เกื้อกูลเชื่อมโยงกัน โดยที่แต่ละฝ่ายต้องมีความเท่า เทียมกัน มีอิสระต่อกัน สามารถยืนหยัดอยู่ได้ด้วยตนเอง และพร้อมที่จะปฏิบัติงานรวมกันของสมาชิก เครือข่ายบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน และร่วมพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ทิศทางที่วางไว้

สรุปได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร หมายถึง การรวมตัวกันเป็นกลุ่ม และมีเป้าหมายหรือมีวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีโครงสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีการเชื่อมโยงและประสานงานร่วมกันในลักษณะพึ่งพาอาศัย ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกัน โดยลักษณะการเชื่อมโยงเครือข่ายจะมีการเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มคน และ องค์กร ทั้งนี้มีการติดต่อซึ่งกันและกันทั้งในระดับภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

2.4.5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม ไว้ดังนี้

Gliddon (2006 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 20) กล่าวถึง สมรรถนะในการสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของงาน (Commitment and sense of ownership) ประกอบด้วย ความรับผิดชอบในงาน การสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้เนื้อเชื่อใจ การตั้งเป้าหมาย การประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของงานในแต่ละฝ่าย และการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ

บุณมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2559, หน้า, 97) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์การที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม

พิภพ วชังเงิน (2560, หน้า, 318-320) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรมหมายถึง การเกี่ยวข้องระหว่างกันของบรรยากาศ มิติต่างๆ จะมีผลกระทบต่อการจูงใจในองค์การ จะมีการสัมพันธ์บรรยากาศขององค์การกับความต้องการทางด้านความสำเร็จ ความต้องการทางด้านความผูกพันและความต้องการในเรื่องของการใช้อำนาจ ผู้บริหารจะสนองความพอใจการทำงานได้ดีกว่า ในกรณีที่มีความต้องการทางด้านความสำเร็จ ถ้าหากว่าต้องการจะพัฒนาความสัมพันธ์ทางด้านการสนับสนุนและความอบอุ่น แล้วเขามีความต้องการที่จะเข้าไปผูกพันกับบุคคลอื่น และถ้าหากว่าเขามีความปรารถนาที่จะควบคุมแนวทางของการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เขาจะมีความต้องการทางด้านอำนาจ

ชาญชัย อาจิสมาจาร (2562, หน้า, 18) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงาน ในองค์การมีประสิทธิผลและตอบสนองความต้องการของพนักงาน

สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการดำเนินให้ที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรและมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม ที่ส่งผลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และการแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อการจูงใจ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของครูให้บรรลุเป้าหมาย

2.4.6 ด้านการสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

Gliddon (2006 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 20) กล่าวถึง สมรรถนะในการนำทีมงาน (Leading groups and teams) ประกอบด้วย การบริหารจัดการความคาดหวังและการนำทีมงาน การตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน การทำงานเป็นทีมงาน การสร้างความผูกพันกับทีมงาน การเสริมพลังอำนาจให้ทีมงาน การสร้างความสามัคคีให้ทีมงาน และการแก้ปัญหาให้แก่ทีมงาน

Loader (2016 อ้างอิงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 7) ได้กล่าวถึง การสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม หมายถึง บุคคลในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจ ระหว่างกัน

Horth (2014 อ้างอิงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 26) ได้กล่าวถึง บุคคลที่อยู่ในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการสนับสนุนงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศองค์กรให้บุคคลในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งการจัดกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน

สรุปได้ว่า การสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารที่มีการนำกระบวนการสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วมของครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่โดยมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

3. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ

3.1 ความหมายของการบริหารวิชาการ

การบริหารสถานศึกษา ตามบทบาท ภาระ หน้าที่และงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น การบริหารวิชาการถือเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ส่วนงานอื่นๆ ถือเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า, 163), จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 143)

ความหมายของการบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 163, จันทรานี สงวนนาม, 2549, หน้า 142, ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 2)

ความสำคัญของการบริหารวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและ

คุณภาพของการบริหารสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านการบริหารวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 163)

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า, 21) ได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการไว้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด ความจริงผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูใหญ่ทุกคนควรจะรับผิดชอบ เป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถานศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ ครูใหญ่เป็นผู้นำในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครู ให้คำแนะนำ และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการสอน

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2560, หน้า 68-69) ได้กล่าวว่า งานวิชาการคือหัวใจของสถานศึกษา หน้าที่หลักของโรงเรียน คือ การให้ความรู้ทางวิชาการแก่นักเรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนจะทำภาระหน้าที่ได้สมบูรณ์ต่อเมื่อผู้บริหารในโรงเรียนให้ความสำคัญต่องานวิชาการ รู้และเข้าใจขอบเขตการบริหารวิชาการเป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน งานด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน และงานด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน

สรุปว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดการด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความสำคัญของการบริหารวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกของโรงเรียนที่มีบทบาทสำคัญต่อผู้บริหารในการนำไปบริหารจัดการในการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการศึกษา (อุทัย บุญประเสริฐ, 2540, หน้า 34 ; ทวีศักดิ์ หงษ์อารยะชน, 2542, หน้า 9 ; บุษราคัม จรรย์นาฎย์, 2544, หน้า 9) ซึ่งสอดคล้องกับ สมิทธ์ และคณะ (Smith and Others,1961 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2545, หน้า 1-2) ในด้านการใช้เวลาในการบริหารงานและการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา งานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร

กิติมา ปรีดีดิลก (2532, หน้า, 48) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นสิ่งสำคัญ โรงเรียนจะดีหรือเลวร้ายขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติเฉพาะลักษณะของงานวิชาการจึงเป็นเรื่องที่

ครอบคลุม กว้างขวางมาก การที่จะทำให้จุดมุ่งหมายดังกล่าวประสบผลสำเร็จได้ไม่ใช่เรื่องง่าย ต้องเป็นหน้าที่ของผู้บริหารเป็นผู้วางแนวทางในการปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสม

อำภา บุญช่วย (2537, หน้า, 2) งานวิชาการเป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับ การที่จะดูว่าสถาบันใดมีมาตรฐานก็มักจะเอาผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับงานวิชาการเพียงใด

มิลเลอร์ (Miller 1965, pp. 175 อ้างถึงใน พิศมัย อานัญจวณิชย์, 2541, หน้า 23) งานบริหารวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียนและที่สำคัญที่สุด ได้แก่ การจัดโปรแกรมการสอน และการปฏิบัติตามโปรแกรมรวมทั้งการวัดผลและการจัดบริการในการสอน จะเห็นได้ว่า งานวิชาการภายในสถานศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างที่สุด เนื่องจากวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาก่อตั้งเพื่อจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาแห่งใดประสบความสำเร็จทางด้านวิชาการ ย่อมแสดงให้เห็นศักยภาพแห่งความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอีกด้วย

สรุปว่า ความสำคัญของการบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารวิชาการเป็นตัวกำหนดในการจัดงานของโรงเรียนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ที่สำคัญที่สุดคือ เมื่อไม่มีงานวิชาการแล้วก็จะไม่มีการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนจึงควรจัดสิ่งต่างๆให้สมดุล เกื้อกูล ส่งเสริมแก่กัน และที่สำคัญคือ ไม่เน้นงานด้านอื่นๆเพียงด้านเดียวหรือหลายด้าน จนละเลยงานวิชาการ ทั้งนี้เพราะข้อผูกพันของโรงเรียนที่มีต่อสังคม ก็คือให้การศึกษาแก่เด็กให้มีคุณภาพ โดยจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

3.3 ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ

กิติมา ปรีดีดิลก (2532, หน้า, 57–58) กล่าวว่า ขอบข่ายงานวิชาการ แบ่งออกเป็น 6 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้ 1) แผนปฏิบัติงานด้านวิชาการ 2) หลักสูตรและการสอน 3) การจัดการเรียนการสอน 4) สื่อการสอน 5) การปรับปรุงการเรียนการสอน การนิเทศการสอน การฝึกอบรม 6) การวัดผลและประเมินผล

วิจิตร ศรีสอ้าน (2529, หน้า 73) กล่าวถึง ขอบเขตการบริหารด้านวิชาการ ดังนี้ 1) งานด้านการจัดกิจกรรมทางวิชาการ และการบริการชุมชน 2) งานด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน 3) งานด้านนิเทศและพัฒนาบุคลากร 4) งานบริการวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา 5) งานวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2544, หน้า 5) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาต่างๆ 8 พันธกิจ ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา 2) การปฏิรูปการเรียนรู้ 3) การเทียบระดับการศึกษาและการเทียบโอนผลการเรียน 4) การพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) การจัดเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้ 6) การปฏิรูปการเรียนรู้ใน

ชุมชน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 8) การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

กมล ภู่ประเสริฐ (2559, หน้า, 9) กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการ ดังนี้ 1) การบริหารหลักสูตร 2) การบริหารการเรียนการสอน 3) การบริหารการประเมินผลการเรียน 4) การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การบริหารการพัฒนาบคลากรทางวิชาการ 6) การบริหารการวิจัยและการพัฒนา 7) การบริหารโครงการทางวิชาการ 8) การบริหารข้อมูลและสารสนเทศทางร่างกาย 9) การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

ปรียาพรวงศ์ นุตรโรจน์ (2544, หน้า 3)กล่าวไว้ว่า การบริหารวิชาการจะประกอบด้วยงานต่อไปนี้คือ การวางแผนเกี่ยวกบัการบริหารวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า, 145) กล่าวถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการไว้ว่า ควรประกอบด้วย กิจกรรมดังต่อไปนี้คือ หลักสูตรและการบริหารหลักสูตรการวิจัยในชั้นเรียน การสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การนิเทศภายในสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการวิจัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33 – 38) กำหนดขอบข่ายงานด้านการบริหารวิชาการไว้ 12 งาน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.1 การวิจัยวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ

1.2 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.3 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.4 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย

2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน

2.2 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

3.1 กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการวิจัย ประกอบด้วย

4.1 ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

4.2 ประสานความร่วมมือในการวิจัย วิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น

5. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

5.1 สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการวิจัยทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น สังกัดพื้นที่การวิจัย และเขตพื้นที่การวิจัยใกล้เคียง

5.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้

6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการวิจัย ประกอบด้วย

6.1 ส่งเสริมให้ครูผลิต และพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน

6.2 ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ และนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการวิจัย

7. การนิเทศการวิจัย ประกอบด้วย

7.1 การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

7.2 ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการวิจัยในสถานศึกษา

8. การแนะแนวการวิจัย ประกอบด้วย

8.1 การจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินการแนะแนวการวิจัยโดยความร่วมมือของผู้ปฏิบัติการสอนทุกคนในสถานศึกษา

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย

9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการวิจัยและตัวชี้วัดของกระทรวงศึกษาธิการ เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การวิจัย หลักเกณฑ์และวิธีประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการวิจัย

10.การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ประกอบด้วย

10.1 การวิจัยสำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่น

11. ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการวิจัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข, หน้า 29-30) กล่าวไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปยัง คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาสังกัดพื้นที่การศึกษาโดยตรง จึงมีการออกกฎกระทรวงเรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 กล่าวถึงขอบข่ายด้านวิชาการไว้ 17 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1. ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ 3. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7. ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8. ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9. ด้านการนิเทศการศึกษา 10. ด้านการแนะแนว 11. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา 12. ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15. ด้านการจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16. ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (คู่มือปฏิบัติงานข้าราชการครู, 2562, หน้า 14) กำหนดขอบข่ายงานด้านการบริหารวิชาการไว้ 17 ข้อ ดังนี้

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผล และด าเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดท าระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ หมายถึง การกำหนดกรอบการบริหารวิชาการซึ่งจะกำหนดขอบเขตภารกิจไว้ตามคู่มือปฏิบัติงานข้าราชการครูกำหนดขอบเขตการบริหารวิชาการไว้ 17 งาน เพื่อให้ครูและผู้บริหารสะดวกนำไปบริหาร และนำไปปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาต่อไป

3.4 การปฏิบัติงานวิชาการของครู

จาการศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยได้ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ และวิเคราะห์การปฏิบัติงานวิชาการของครู ดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์การปฏิบัติงานวิชาการของครู

การปฏิบัติงานวิชาการของครู	กระทรวงศึกษาธิการ (2560)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)	กมล ภู่ประเสริฐ (2544)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553	จิตติ ศรีสะอาน (2529)	เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538)	ความถี่
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓		5
การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	✓	✓	✓	✓		✓	5
การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา	✓	✓	✓	✓		✓	5
การนิเทศการศึกษา	✓						1
การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน	✓						1
การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	✓						1
การพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ	✓				✓		2
การบริหารข้อมูลและสารสนเทศ	✓				✓		2
การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการสถานศึกษา					✓		1

จากตาราง 3 การสังเคราะห์จากองค์ประกอบการปฏิบัติงานของครูทั้งหมด 12 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ระดับ 5 ขึ้นไปได้องค์ประกอบการปฏิบัติงานวิชาการของครู ประกอบไปด้วย คือ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร

สถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.4.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทยพลเมืองดีของชาติการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนการศึกษาต่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตรที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยมีแนวปฏิบัติ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 34) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สาระแกนกลางกระทรวงศึกษาธิการข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานภาพ ปัญหาและความต้องการของสังคมชุมชนและท้องถิ่น

2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. จัดทำโครงสร้างหลกัสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

4. นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

5. นิเทศการใช้หลักสูตร

6. ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

7. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

“การพัฒนาหลักสูตร” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Curriculum development และหากจะพิจารณาดูคำว่า “พัฒนา” (Development) จะมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ 1) การเปลี่ยนแปลง ให้ดีขึ้น 2) การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง และ 3) การเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ใน 3 ลักษณะดังกล่าวข้างต้น เช่นกัน กล่าวคือการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลกัสูตรที่มีอยู่แล้ว ให้ได้ผลยิ่งขึ้น และการเปลี่ยนแปลง เป็นไปในทิศทางที่กำหนดไปในแนวทางที่ต้องการตามที่ได้วางแผนไว้แล้ว

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2559, หน้า, 5) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การพยายามวางโครงการที่จะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ตรงตามจุดหมายที่กำหนดไว้

นิรมล ศตวุฒิ (2559, หน้า, 5) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) หมายถึง การจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยที่ยังไม่เคยมีหลักสูตรนั้นมาก่อนเลยหมายถึงการจัดทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งต้องดีและเป็นขั้นตอน

กมล ภู่ประเสริฐ (2559, หน้า, 9) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึงการจัดให้มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ 1. การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศ 2. การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากร สภาพการดำรงชีวิตและปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและท้องถิ่น 3. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยนำข้อมูลมาจัดทำเป็นหลักสูตรสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้เป็นรายปีกำหนดเวลาเหมาะสม 4. การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ เพื่อสะดวกแก่การจัดการเรียนการสอนที่หน่วยการเรียนรู้จะประกอบด้วย มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และเวลาเรียน แล้วจะสมบูรณ์ตามหลักสูตรที่กำหนด

เรือง เจริญชัย (2545, หน้า 3) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรมิได้หมายความเฉพาะ การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมตัวหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการแต่เพียงอย่างเดียว รวมความถึงการพัฒนาองค์ประกอบที่สำคัญอื่น ๆ ของหลักสูตรอีกหลายประการ กล่าวคือ 1. การพัฒนาสาระความรู้และประสบการณ์ประกอบเนื้อหาวิชา 2. การพัฒนาหลักสูตรวิชาอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 3. การพัฒนาสื่อการสอนประกอบหลักสูตร ได้แก่ แผนการสอน โครงการ เอกสาร วัสดุประกอบการสอน อุปกรณ์ประกอบการสอน และเครื่องมือประเมินผล เป็นต้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสาระต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการนำหลักสูตรไปใช้ และการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ใช้ได้อย่างเหมาะสม

การปฏิบัติงานวิชาการของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ครูมีบทบาทโดยตรงในการร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562) และการจัดการเรียนรู้ การศึกษาครูในยุคปฏิรูปต้องเปลี่ยนจากครู เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยชี้ช่องทางการใช้ความรู้จากแหล่งต่างๆเพื่อให้ผู้เรียนรู้จักการเข้าถึงแหล่งสารสนเทศ สื่อทักษะ สื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ค้นหาข้อมูลที่เข้าถึงได้ เช่น ครูจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่ดีและเปิด

โอกาสให้นักเรียนเข้าถึงข้อมูลจากห้องสมุดโรงเรียนได้อย่างไร บอกแหล่งที่มา ผู้เรียนที่สนใจสามารถค้นหาข้อมูลได้จากซีดีรอมหรือโฮมเพจอินเทอร์เน็ต เป็นต้น นอกจากนี้ ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากการป้อนข้อมูล ในฐานะครูที่ปรึกษา คุณต้องตระหนักเสมอว่าคุณไม่ใช่ผู้กำหนดความรู้ แต่สอนลักษณะของความรู้ทางวินัย สอนและชี้นำวิธีคิด ให้กรอบการวิเคราะห์เนื้อหาวิชาการ ข้อมูลคำแนะนำ พิจารณาทางเลือกในการใช้งาน แนะนำเรื่องทั่วไปที่จำเป็นในชีวิตของผู้เรียน เช่น การให้คำแนะนำด้านสุขภาพ การพัฒนาอุปนิสัย มารยาท การป้องกันตัวจากภยันตรายต่างๆ และอื่นๆ ครูจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา เมื่อครูเป็นผู้เรียนคนแรกเท่านั้นที่จะสามารถแนะนำนักเรียนและเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ หมายความว่า ครูต้องเปลี่ยนพฤติกรรม หมั่นหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ช่างสังเกตและคิดต่าง ส่งข้อมูลความรู้ผ่านสมองด้วยการตั้งคำถามและหาทางพิสูจน์สิ่งเหล่านี้ สรุปได้ชัดเจนว่าในการพัฒนาสถานศึกษา ครู ไม่เพียงแต่มีหน้าที่ในการจัดการและจัดการเรียนรู้เท่านั้น แต่ครู ยังต้องมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้ (กรมวิชาการ, 2543, หน้า, 16) 1. ศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจนเข้าใจกระจ่าง 2. ศึกษาหลักการ วิธีการพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา 3. ร่วมวางแผน และร่วมพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา 4. ตรวจสอบความสอดคล้องสัมพันธ์กันของสาระที่จัดทำขึ้นตามสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นกับมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มวิชาและมาตรฐาน หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5. วางแผนการจัดการเรียนการสอนตามขอบข่ายเนื้อหาสาระ มาตรฐาน สัดส่วน ของเวลา และหน่วยการเรียนรู้ 6. นำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลในห้องเรียน โดยเลือกใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน 7. วางแผนและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ได้ข้อมูลที่แสดงความสามารถ ที่แท้จริงของผู้เรียน ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้แต่ละช่วงนั้นและนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนต่อไป 8. ร่วมประเมินผลการใช้หลักสูตรกับสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานวิชาการของครูในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ครูต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเข้าใจเป็นอย่างดี ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องความต้องการของชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นกับมาตรฐานการเรียนรู้ วางแผนการจัดการเรียนการสอนโดยนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลในห้องเรียนและใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรกับสถานศึกษา และนำมาปรับปรุงหลักสูตร

3.4.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันเป็นผลจากการฝึก และประสบการณ์ แต่มิใช่ผลจากการตอบสนองตามธรรมชาติเช่น สัญชาตญาณ หรือวุฒิภาวะ หรือจากการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวของร่างกาย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 26–27) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นหน้าที่หลักและสำคัญยิ่งของบุคลากรทางการศึกษา

ธเนศ ขำเกิด (2559, หน้า, 28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ว่า ความสำคัญของการเรียนรู้ไม่ได้อยู่ที่ตัวเนื้อหาแต่อยู่ที่กระบวนการเรียนรู้ (Process) เป็นการเรียนรู้วิธีที่เรียน (Learn how to learn) และคุณลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่เป็นผลผลิตจากกระบวนการดังกล่าวคือ การเป็นบุคคลที่มีนิสัยใฝ่ รู้ใฝ่ เรียน มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นระบบ มีทักษะทางสังคมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีทักษะการสื่อสาร มีทักษะในการแก้ปัญหาได้ในทุกสถานการณ์และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 34) ได้กล่าวถึงแนวการปฏิบัติในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้ โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

3. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยานมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสมจากแนวปฏิบัติในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการที่ครูได้ทำการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา แล้วนำมาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และใช้วิธีการสอนหลากหลายรูปแบบตามความเหมาะสมตามสาระการเรียนรู้ มีการนิเทศการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานวิชาการของครู ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ครูนับว่าเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุดและมีการใช้กระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นอย่างมาก ครูจึงมีบทบาทหน้าที่โดยตรง ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (บทบาทครูและผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้, ม.ป.ป., สื่อออนไลน์) ดังนี้ 1. สำรวจประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนและศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทั้งที่เป็นความรู้และทักษะกระบวนการ 2. บูรณาการและถ่ายโยงความรู้ โดยบูรณาการสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เชื่อมโยง กับประสบการณ์เดิมมีการประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์และสามารถแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้ การบูรณาการและถ่ายโยงความรู้นั้น ครูควรดำเนินการดังนี้ 1) ออกแบบหน่วยการเรียนรู้และ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ 3) จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมภูมิปัญญาและเทคโนโลยี มีเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและเหมาะสมกับระดับพัฒนาการของผู้เรียน 4) การพัฒนาความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และ 5) วิเคราะห์ผลการประเมิน ของตัวครูเอง เพื่อนำผลมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน และปรับปรุงการจัดการ เรียนรู้ของตนเองด้วยกระบวนการวิจัยบทบาทหน้าที่ของครูในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ครูดึงศักยภาพ ของนักเรียนออกมา โดยการใช้กลวิธีหรือวิธีการต่าง ๆ ในสาระการเรียนรู้ เป็นการนำกิจกรรม ต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ครูจึงเป็นผู้ศึกษา สังเกต และสำรวจประสบการณ์การ เรียนรู้ของนักเรียน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีการบูรณาการและถ่ายโยง ความรู้ที่มีอยู่เดิมเข้าด้วยกัน พัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มากขึ้นต่อไป

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานวิชาการของครูเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แบบมีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยวิเคราะห์หลักสูตรและ เนื้อหาสาระมาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้เรียนรัก การอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม

ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.4.3 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

จรูญ วงศ์สายัณห์ (2559, หน้า, 37) ได้กล่าวถึงความหมายของ “นวัตกรรม” ไว้ว่า “แม้ในภาษาอังกฤษเอง ความหมายก็ต่างกัน เป็น 2 ระดับ โดยทั่วไป นวตักรรม หมายถึง ความพยายามใดๆ จะเป็นผลสำเร็จหรือไม่มากน้อยเพียงใดก็ตามที่เป็นไปเพื่อจะนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิธีการที่ทำ อยู่เดิมแล้ว กับอีกระดับหนึ่ง ซึ่งวงการวิทยาศาสตร์แห่งพฤติกรรมได้พยายามศึกษาถึงที่มาลักษณะกรรมวิธีและผลกระทบที่มีอยู่ต่อกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องคำว่า “นวัตกรรม” มักจะหมายถึง สิ่งที่ได้นำความเปลี่ยนแปลงใหม่เข้ามาใช้ได้ผลสำเร็จและแผ่กว้างออกไป จนกลายเป็นการปฏิบัติอย่างธรรมดาสามัญ

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2533, หน้า, 14) ได้ให้ความหมาย “นวัตกรรม” ไว้ว่า หมายถึง วิธีการปฏิบัติใหม่ๆ ที่แปลกไปจากเดิม โดยอาจจะได้มาจากการคิดค้น พบวิธีการใหม่ๆ ขึ้นมา หรือมีการปรับปรุงของเก่าให้เหมาะสม และสิ่งทั้งหลายเหล่านี้ได้รับการทดลอง พัฒนาจนเป็นที่เชื่อถือได้แล้วว่า ได้ผลดีในทางปฏิบัติ ทำให้ระบบก้าวไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น

สุขุม เฉลยทรัพย์ (2547, หน้า, 7) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไว้ 5 ประการ คือ

1. การสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ สิ่งสำคัญที่มีส่วนในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ประกอบด้วย Communications Media การสื่อสารโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การสร้างภูมิคุ้มกันโรคให้พลเมืองจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหากมีการบันทึกข้อมูลประวัติผู้ป่วยหรือขอ้ มูลอื่น ๆ ไว้ในฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์

2. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์ หลากหลายที่มากไปกว่าโทรศัพท์และคอมพิวเตอร์ เช่น แฟกซ์ อินเทอร์เน็ต อีเมล์ ทำให้สารสนเทศเผยแพร่หรือกระจายออกไปในที่ต่าง ๆ ได้สะดวก สิ่งเหล่านี้เป็นบริการสำคัญของการสื่อสารโทรคมนาคมที่ทำให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมากยิ่งขึ้น

3. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีผลให้การใช้งานด้านต่าง ๆ มีราคาถูกลง เช่น การใช้แฟ็กซ์และอีเมล์จะถูกกว่า น่าเชื่อถือกว่าและรวดเร็วกว่าการใช้บริการไปรษณีย์แบบเดิม ทั้งนี้หน่วยงานธุรกิจ รัฐบาล และบุคคลทั่วไปต่างนิยมใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ

การสื่อสารมากขึ้น เพราะช่วยประหยัดเวลาและเงินรวมทั้งทำให้มีผลิตภาพ (Productivity) เพิ่มขึ้น

4. เครือข่ายสื่อสาร (Communication Networks) ได้รับประโยชน์จากเครือข่ายภายนอกเนื่องจากจำนวนการใช้เครือข่าย จำนวนผู้เชื่อมต่อ และจำนวนผู้ที่มีศักยภาพในการเข้าเชื่อมต่อกับเครือข่ายนับวันจะเพิ่มสูงขึ้น

5. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้ฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์และต้นทุนการใช้ ICT มีราคาถูกลงมากแม้ว่าการเป็นเจ้าของคู่สายโทรศัพท์ หรือคอมพิวเตอร์ยังเป็นสิ่งฟุ่มเฟือยสำหรับคนในสังคมส่วนใหญ่ แต่คนจำนวนมากก็เริ่มมีกำลังหามาใช้ได้เองแล้ว เช่น เจ้าของธุรกิจขนาดเล็ก

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า, 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ

2. ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ

3. จัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ

4. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

5. การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจากแนวปฏิบัติในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาดังกล่าว

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การผลิตจัดหา พัฒนา ใช้ และประเมินผล สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ โดยมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษากับสถานศึกษาอื่น

การปฏิบัติงานวิชาการของครู ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

บทบาทของครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมต้องสร้างสรรค์และกว้างขวางให้นักเรียนใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในกระบวนการศึกษาเพื่อให้ได้ความรู้จากการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง ผู้เรียนต้องเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์ความรู้และ ค้นคว้า ทำความเข้าใจ และรู้เท่าทัน เลือกจากข้อมูลที่หลากหลาย ให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ ปัจจุบันหลายประเทศให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศมาก จึงต้องใส่ใจ และติดตามอย่างสม่ำเสมอ มิฉะนั้นคุณจะล้าหลัง นอกจากนี้ครูต้องส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งนอกและในโรงเรียน

ครูจึงต้องเน้นในเรื่องการจัดการความรู้มากกว่าเน้นการจัดการสารสนเทศเพื่อที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายของการเป็นแหล่งองค์ความรู้และองค์กรในการถ่ายทอดความรู้ สถาบันการศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ เพื่อบรรลุเป้าหมายได้หลายรูปแบบ เช่น การใช้เทคโนโลยีเว็บในการเผยแพร่ความรู้ Search Engine ในการค้นหาข้อมูล ที่ต้องการระบบฐานข้อมูลในการเก็บองค์ความรู้ ระบบวิดีโอคอนเฟอเรนต์ในการถ่ายทอดความรู้ทางไกล ในปัจจุบันมีสถาบันการศึกษา หลายแห่งนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยสนับสนุนในโครงการต่าง ๆ เช่น eUniversity, eLibrary, eClassroom, eLearning หรือ Itcampus เป็นต้น ฐานข้อมูลสำหรับอ้างอิงที่เป็นประโยชน์อย่างมากในการเรียนและวิจัย (ยืน ภู่วรวรรณ, 2558)

จากบทบาทที่เปลี่ยนไปของการศึกษาวิจัย พบว่า บทบาทของสื่อและเทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่ในชีวิตประจำวัน ในด้านการพัฒนาการศึกษาไทยเชื่อได้ว่าการพัฒนาสื่อการศึกษาและเทคโนโลยีการสอนให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบันและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างอิสระซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการสอน คุณสามารถสร้างสถานการณ์จริงได้ตามศักยภาพและความสะดวกของคุณเอง ทั้งที่มาจากประสบการณ์และการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อก็สามารถสร้างโอกาสในการเรียนรู้ได้เช่นกัน

สถิตย์ จอมใส (2560) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของครูในเรื่อง การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. บทบาทเพื่อการทำงานและเพื่อสังคม โดยมีบทบาทต่อสารสนเทศของโลกและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสนองต่อความต้องการและการแก้ปัญหา รวมถึงบทบาท ในเศรษฐกิจโลก

2. บทบาทเพื่อฝึกฝนสติปัญญาของตนเอง มีการพัฒนาตนเองด้วยความรู้ผ่านเทคโนโลยี การได้รับผลจากการทำงานบนฐานความรู้ และทำให้ผู้ประกอบการมีการขยายตัวแล้วสามารถเชื่อมโยงไปทั่วโลก โดยมีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวก ในเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. บทบาทเพื่อทำหน้าที่พลเมือง โดยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของชุมชนและ ทางการเมืองผ่านทางออนไลน์ และเข้าร่วมกิจกรรมของโลกผ่านทางชุมชนออนไลน์และ เครือข่ายสังคม

4. บทบาทเพื่อสืบทอดจารีตและคุณค่า เกิดการเรียนรู้ความรู้ในสาขาอย่างรวดเร็วและประยุกต์ใช้หลักวิชาการข้ามสาขา เพื่อสร้างความรู้ใหม่และนวัตกรรมใหม่และการสร้างเอกลักษณ์ของตนเองจากจารีตวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายรวมทั้งเคารพจารีตและวัฒนธรรมอื่น ๆ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานวิชาการของครูในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการศึกษานั้น ครูเป็นผู้วิเคราะห์ เลือกสรรสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยทำการสำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน มีการจัดหาสื่อ การผลิตสื่อ เพื่อใช้จัดการเรียนการสอน ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ผลิตและพัฒนาขึ้นให้เพื่อนครู ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียน การสอน นอกจากนี้ครูยังสามารถนำความสามารถและความชำนาญในการผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี นำมาใช้ ในการพัฒนาวิชาชีพของครูได้

3.4.4. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า, 25–28) กล่าวถึงการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาว่า แหล่งเรียนรู้ที่สถานศึกษาสามารถจัดให้มีขึ้นในสถานศึกษามีหลากหลายชนิด ขึ้นอยู่กับพื้นที่ กำลังความสามารถและบริบททางการศึกษาของสถานศึกษาเอง เช่น หากสถานศึกษามีอาคารเรียนเพียงพอ ก็สามารถเลือกจัดแหล่งเรียนรู้ในลักษณะห้องต่างๆ เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องอินเตอร์เนต ห้องดนตรี เป็นต้น โดยผู้สอนและผู้เรียนสามารถใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาเชื่อมโยงบูรณาการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) แหล่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่มีอยู่ในสังคมรอบตัว ทั้งสิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต เป็นสิ่งที่มีอยู่ในธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้น เป็นแหล่ง

เรียนรู้ที่ทำให้คนในสังคมเกิดการเรียนรู้และเกิดประสบการณ์ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 36) ไว้ดังนี้

1. สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น สังกัดพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

2. จัดทำเอกสารเผยแพร่แก่ครูสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

3. จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ในการจัดตั้งส่งเสริม พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

5. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การพัฒนาแหล่งเรียนรู้เป็นงานที่โรงเรียนดำเนินการจัดสร้าง จัดหา แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถเรียนก็คือการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

การปฏิบัติงานวิชาการของครู ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

1. สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น สังกัดพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

2. จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ในการจัดตั้งส่งเสริม พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

3. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. จัดทำเอกสารเผยแพร่แก่ครูสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

5. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

ครูมีหน้าที่จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ศึกษาหาความรู้ด้วยตัวเอง สามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพทั้งในและนอกสานศึกษาในบริเวณใกล้เคียง(จัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้)

2. จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบทั้งในและนอกสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาให้พอเพียงและสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้

3. จัดทำเอกสารรวบรวมเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานศึกษาอื่น ๆ และชุมชนที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง

4. จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เชื่อมต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุด ให้เป็นแหล่งเรียนรู้หรือมุมหนังสือในห้องเรียน

5. จัดระบบแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดทำแผนที่เส้นทาง ระบบเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนรวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ วางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้

7. ประสานความร่วมมือวางแผนกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานที่ชุมชน จัดแหล่งเรียนรู้โดยส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ ที่แต่ละแหล่งมีเพื่อใช้ประโยชน์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

8. ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้เชิงอนุรักษ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานวิชาการของครูด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ครูดำเนินการสำรวจและพัฒนา วางแผน การใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในภายในและภายนอกสถานศึกษา ชุมชน และสนับสนุนให้ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ครูจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ให้นักเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และชุมชน ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ

3.4.5 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

การวัดและประเมินผลในแต่ละวิชาต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะ เนื้อหาการเรียนรู้เน้นการประเมินข้อเท็จจริงจากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงาน โดยเทียบเคียงกับความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาอื่น สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการ

กำหนดให้เป็นไปตามมาตรฐานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และเป็นองค์ประกอบสำคัญในการช่วยกำหนดคุณภาพของผู้เรียนให้มีความก้าวหน้าในด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ จริยธรรมและ ค่าความทะเยอทะยาน ไม่ว่าจะเป็นผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่ ผลการประเมิน จะช่วยให้ครูเข้าใจข้อบกพร่องหรือความก้าวหน้าของผู้เรียน ทำให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้และวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการได้อย่างเหมาะสม

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2544, หน้า, 36) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะของครูในการดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนนักเรียนที่ตนรับผิดชอบ ตลอดจนการดำเนินการให้คำปรึกษาด้านการวัดผลและประเมินผลแก่ครู การจัดสร้างเครื่องมือและประเมินผลต่างๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า, 167) ได้ระบุหน้าที่และความรับผิดชอบในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. กำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับวัดผล และประเมินผล ในเรื่องประเภทข้อสอบที่ใช้ วัดระยะเวลาที่ใช้ในการสอบ จำนวนข้อสอบ และการเก็บคะแนนสอบแต่ละครั้ง มาตรฐานในการวัดผล การเตรียมแบบฟอร์ม สำหรับรายงานผลการสอบแก่ผู้ปกครอง

2. การจัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการสอน เช่น เครื่องพิมพ์ เครื่องโรเนียว เครื่องถ่ายเอกสาร ตลอดจนเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก

3. พยายามส่งเสริมครู อาจารย์ให้มีความรู้ทางการวัดผลและประเมินผล โดยการจัดการฝึกอบรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในด้านเทคนิคการออกข้อสอบ การให้คะแนน การประเมินผลข้อสอบ ตลอดจนรายงานผลการสอน

4. การจัดตารางสอบ ห้องสอบ และระเบียบในการสอบและการคุมสอบ

5. ควรมีการประเมินผลการสอบ หากมีข้อสอบบกพร่องจะได้หาทางแก้ไขต่อไป หรือนำเสนอแนวทางการนำไปปรับใช้ในครั้งต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า, 30-34) ได้สรุปสถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษา จะต้องจัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน ดังนี้

1. กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

2. จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

3. วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ เทียบโอนผลการเรียน และอนุมัติ ผลการเรียน

4. จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริม กรณีที่มีผู้เรียนผ่านเกณฑ์การประเมิน

5. จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6. มีการเทียบโอนผลการเรียนโดยคณะกรรมการ

7. จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมทางวิชาการที่จะทำให้ทราบว่า การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด มีปัญหา มีอุปสรรค มีข้อบกพร่องและมีข้อจำกัดในเรื่องใดอย่างไร อันจะเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า, 35) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในด้านการวัดผลและประเมินผล ดังนี้

1. กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา

2. ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม การเรียนรู้

3. ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการการปฏิบัติและผลงาน

4. จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

5. พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า, 99) กล่าวว่า การวัด (Measurement) เป็นกระบวนการที่กำหนดตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของหรือบุคคลตามมุ่งหมายและเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัด เช่น การวัดความสามารถของสมองด้านต่างๆ การวัดคุณสมบัติทางกายภาพ เช่น น้ำหนัก ขนาดของวัตถุ ผลที่ได้จากการวัดเป็นจำนวนตัวเลข จุดมุ่งหมายของการวัดผลนั้น เป็นการตรวจสอบการสอนของครูอาจารย์และการเรียนของผู้เรียน ในด้านการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะปฏิบัติ และด้านเจตคติ

สหชาติ เหล็กชาย (2553, หน้า, 72) ได้กล่าวถึงแนวทางในด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนการปฏิบัติตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2551 ว่าการวัดผลเป็นการปฏิบัติงาน เป็นการสังเกตพฤติกรรมการตอบต่อแบบวัดที่ไม่ได้แสดงออกด้วยภาษา หรือการทำกิจกรรมที่อาศัยทักษะ ความคล่องแคล่วของการเคลื่อนไหวร่างกาย และการวัดที่ไม่ได้เน้นการตอบสนองทางภาษา

สรุปได้ว่า การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาตามสาระการเรียนรู้ทุกสาระ โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติงานและผลงาน มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น เมื่อมีนักเรียนย้ายเข้ามา และพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

การปฏิบัติงานวิชาการของครู ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของนักเรียนถือเป็นภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของครูเพราะการประเมินผลการเรียนการสอนเป็นการวัดความก้าวหน้าของนักเรียนในด้านต่างๆ หากครูสอนโดยไม่มีการประเมินหรือวัดผล ครูจะไม่รู้ว่านักเรียนมีความก้าวหน้าในด้านใด มีมากเกินไป ครูพึงระลึกไว้เสมอว่าที่ใดมีการสอนที่นั้นต้องมีการสอบ ครูผู้สอนที่ประเมินนักเรียนอาจใช้วิธีต่างๆ ได้หลายวิธี อาจใช้หลายวิธีในการประเมินครั้งเดียวหรืออาจเลือกใช้เพียงวิธีเดียวก็ได้ การประเมินการเรียนการสอนมีหลายวิธี เช่น

1. การสังเกต หมายถึง การสังเกตพฤติกรรมการทำงาน การร่วมกิจกรรมกลุ่มหรือความตั้งใจในการศึกษาเล่าเรียน เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ หมายถึง การสัมภาษณ์เพื่อต้องการทราบความเจริญก้าวหน้าทางด้านการเรียนของนักเรียน ซึ่งอาจจะเป็นการสัมภาษณ์ในเนื้อหาวิชาการที่เรียน วิธีการเรียน หรือวิธีการทำงาน เป็นต้น

3. การทดสอบ หมายถึง การทดสอบความรู้ในวิชาการที่เรียน อาจจะเป็นการทดสอบ ทางภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติก็ได้ ถ้าจะให้ได้ผลดียิ่งขึ้นก็ควรมีการทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติในการเรียนการสอนทุก ๆ วิชา

4. การจัดอันดับคุณภาพ หมายถึง การนำเอาผลงานของนักเรียนแต่ละคนในกลุ่ม มาเปรียบเทียบกันในด้านคุณภาพ แล้วประเมินคุณภาพของนักเรียนแต่ละคนว่าคนใด ควรอยู่ ในระดับใด

5. การใช้แบบสอบถามและแบบสำรวจ เป็นวิธีการประเมินผลการเรียนอีกแบบหนึ่ง เพื่อสำรวจตรวจสอบคุณภาพการเรียนการสอนทั้งของนักเรียนและของครู

6. การบันทึกย่อและระเบียนสะสม เป็นวิธีที่ครูจดบันทึกพฤติกรรมความเจริญก้าวหน้า ของนักเรียนแต่ละคนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

7. การศึกษาเป็นรายบุคคล หมายถึง เป็นวิธีการที่นิยมใช้กับนักเรียนที่มีปัญหา เป็นรายบุคคล ปัญหาในที่นี้หมายความว่า ควบคุมทั้งเด็กที่เรียนเก่งและเด็กที่เรียนอ่อน รวมทั้งเด็กมีปัญหาในด้านพฤติกรรมต่าง ๆ ด้วย

8. การใช้วิธีสังคมมิติ เป็นวิธีการที่นิยมใช้เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มเดียวกันประเมินคุณภาพของบุคคลในสมาชิกเดียวกัน เพื่อตรวจสอบดูว่า สมาชิกคนใดได้รับความนิยมสูงสุดในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลาย ๆ ด้านก็ได้

9. การให้ปฏิบัติและนำไปใช้ เป็นวิธีการที่ครูต้องการทราบพัฒนาการทางด้านทักษะหรือการปฏิบัติงานของนักเรียนหลังจากที่ได้แนะนำวิธีการปฏิบัติให้แล้วการประเมินผล การเรียนการสอนทุก ๆ วิชา ครูควรประเมินความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนหลาย ๆ ด้าน ที่สำคัญ คือ

1. ด้านความรู้ (Cognitve Domain) คือ การวัดความรู้ความเข้าใจ การนำไปใช้การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล

2. ด้านเจตคติ (Affective Domain) คือ การวัดความรู้สึก ค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรม ของนักเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น ความตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัย ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และ ความขยันขันแข็งในการทำงาน เป็นต้น

3. ด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domian) คือ การวัดด้านการปฏิบัติงานเพื่อต้องการ ทราบว่านักเรียนทำงานเป็นหรือไม่หลังจากที่ได้ศึกษาภาคทฤษฎีแล้ว การวัดด้านการปฏิบัติงานหรือด้านทักษะนี้ ครูจะใช้มากหรือน้อยจะต้องขึ้นอยู่กับ ลักษณะวิชาที่สอน วิชาใดเน้นการปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องมีการวัดด้านการปฏิบัติงานให้มาก ส่วนวิชาใดเน้นให้เกิดความงอกงามทางด้านสติปัญญา

การวัดด้านการปฏิบัติงานก็จะลด น้อยลง อย่างไรก็ตาม ในการเรียนการสอนทุก ๆ วิชาควรจะมีการวัดในด้านการปฏิบัติงานบ้าง ตามสมควร (อรทัย วงค์คำ, 2558) จะเห็นได้ว่าการวัดและการประเมินผลนั้น ครูมีบทบาทหน้าที่สำคัญอย่างมาก ทั้งการวัด และประเมินผลในชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักสูตร แกนกลางที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ครูยังมีหน้าที่วัดและประเมินผลโดยตรงในการเลื่อนชั้นนักเรียน และละช่วงชั้นอีกด้วย

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานวิชาการของครูในด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ครูต้องดำเนินการรวบรวมหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ต่าง ๆ เพื่อตัดสินคุณค่าในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์การเรียนรู้ ครูมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำระเบียบวัดและประเมินผล ตามหลักสูตรสถานศึกษา เป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ และ ประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อนำผลไปตัดสินการผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและตัดสินผลการเรียนรายวิชา จัดการเรียนซ่อมเสริม และเรียนซ้ำรายวิชาที่ไม่ผ่าน ตัดสินผลการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้ได้ มาตรฐาน รวมทั้งครูดำเนินการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น เมื่อมีนักเรียนย้ายเข้ามายังสถานศึกษา ครูมีการเตรียมตัวผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับชาติ และการตัดสินและอนุมัติผลการเรียนผ่านช่วงชั้น

3.4.6 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การวิจัยเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยครูผู้สอนในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการสอนหรืออำนวยความสะดวกในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน นี่คือการวิจัยอย่างรวดเร็ว ใช้ผลลัพธ์ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการแก้ปัญหา วิพากษ์วิจารณ์ อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการและผลการเรียนกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและนักเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนสามารถดำเนินการในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้า เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการโดยผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ดำเนินการวิจัยในสถานที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่แท้จริง เมื่อนำการวิจัยเชิงปฏิบัติมาใช้กับการเรียนการสอน จึงเรียกการวิจัยเชิงปฏิบัติว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน หรือการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการสอนของครูหรือเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติการสอนให้บรรลุผลตามที่ต้องการ โดยครูเป็นผู้ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนที่ตนเองปฏิบัติการสอนอยู่ การวิจัยเชิงปฏิบัติเกิดขึ้นตามแนวคิดของ Kurt Lewin นักจิตวิทยาสังคม ชาวอเมริกัน เมื่อประมาณปี ค.ศ. 1946 ได้รับการยอมรับและนำไปใช้อย่างกว้างขวางในการพัฒนาและปรับปรุงกาปฏิบัติงานในองค์กรและชุมชนต่างๆ โดยเฉพาะในวงการศึกษา ได้มีการนำการวิจัยเชิงปฏิบัติไปใช้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การพัฒนาวิชาชีพครูการพัฒนาและเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนและครู

สุวิมล ว่องวาณิช (2557, หน้า, 22) การปฏิบัติการในชั้นเรียน คือการวิจัยที่มีลักษณะดังนี้ ใคร คือ ครูในห้องเรียน ทำอะไร ทำการแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหา ที่ไหน ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน เมื่อไร ในขณะที่การเรียนการสอนกำลังเกิดขึ้นอย่างไร

ด้วยวิธีการวิจัยที่มีวงจรการทำงานต่อเนื่องและสะท้อนกลับ การทำงานของตนเอง (Self–refection) โดยขั้นตอนหลัก คือการทำงานตามวงจร PAOR (Plan, Act, Observe, Reflect & Revise) เพื่อจุดมุ่งหมายใด มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ลักษณะเด่นการวิจัยเป็นกระบวนการวิจัยที่ทำอย่างรวดเร็ว โดยครูนำวิธีการแก้ปัญหาที่ตนเองคิดขึ้นไปทดลองใช้กับผู้เรียนทันที และสังเกตผลการแก้ปัญหานั้น มีการสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนครูในโรงเรียน เป็นการวิจัยแบบร่วมมือ (Collaborative research) การวิจัยเชิงปฏิบัติมีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวางแผน (Plan) ขั้นปฏิบัติตามแผน (Act) ขั้นสังเกตผล(Observe) และขั้นสะท้อนผลความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

1. ให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ ทักษะการทำวิจัย การประยุกต์ใช้ การตระหนัก ถึงทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

2. เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู (Community of practice)

3. เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากช่วยพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

4. ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและเกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัยในโรงเรียน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์การ เนื่องจากนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติและการแก้ปัญหา

5. เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติในการวิจัย ทำให้กระบวนการวิจัยทำ ให้เกิดยอมรับในความรู้ของผู้ปฏิบัติ

6. เป็นการตรวจสอบวิธีการทำงานของครูที่มีประสิทธิผล

7. ครูมีการเรียนรู้จากงานของตนและทำให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีความสำคัญ และมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติการในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูจะต้องมีความรู้เรื่องการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สุกัน เทียนทอง (2546, หน้า, 29) ได้กล่าวถึงการวิจัย เพื่อพัฒนาการศึกษาว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีขอบเขตอยู่ที่การแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพให้ครูมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้ครูสามารถใช้

การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และให้สามารถศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24 ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ เรียนรู้มาตรา 30 ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมีครูเป็นผู้ปฏิบัติการวิจัยเรียกว่า ครูนักวิจัย (Teacher as researcher) ซึ่งจะต้องมีพันธกิจ (Mission) ที่จะต้องค้นหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า, 35) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยการบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

2. ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

3. ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

สรุปได้ว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินการของครูด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มีการวิจัยตามสาระการเรียนรู้เป็นรายวิชา เพื่อพัฒนาคุณภาพทางวิชาการและประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของผู้เรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโดยภาพรวม

การปฏิบัติงานวิชาการของครู ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 4 ว่าด้วยแนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 กำหนดให้ ครูต้องสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนั้น มาตรา 30 ยังมีการกำหนดให้สถานศึกษา มีหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ยิ่งทำให้เห็นว่า การปฏิรูปการศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูด้วยตนเอง ดังนั้น การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จึงนับเป็นกระบวนการหนึ่งที่ครูใช้ในการประเมินการทำงานของตนเอง

และเป็นกระบวนการสืบเสาะค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานสอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น ในการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งที่จะแสดงให้เห็นถึงคุณภาพ ในการจัดการเรียนการสอนของครูคือ ครูต้องทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่างานการจัดการเรียนการสอนของครู หรืองานของครูจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องนำการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน หรือแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและในการดำเนินงานต้องสอดคล้องกับวิถีการปฏิบัติจริงของครู มิใช่การแยกส่วนจากการสอน (อัมพร อินทรอาษา, 2553) จากการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนสู่ผลงานวิชาการ คุณค่าของผลงานวิชาการของครูคือ ข้อค้นพบที่เป็นองค์ความรู้ เพื่อการแก้ปัญหา หรือการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น

ต่อมาสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้มีการปรับหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะใหม่ โดยวิทยฐานะชำนาญการพิเศษกำหนดให้มีรายงานการศึกษาวิจัยในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งได้นำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนแล้ว อย่างน้อย 1 ชิ้น

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานวิชาการของครูในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง ครูทำการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการแก้ไขปัญหา และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มีการวางแผนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ตามขั้นตอนของการวิจัย ต้องมีความรับผิดชอบ ใฝ่หาความรู้และมุ่งมั่น ที่จะปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังใช้งานวิจัยประกอบการการเสนอเลื่อนวิทยฐานะของครูได้ด้วย

4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

วิสัยทัศน์

"เป็นศูนย์กลางการพัฒนาการศึกษา บริหารจัดการด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัย สู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน "

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัยทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. ยกระดับผู้เรียนให้มีสมรรถนะและมีความเป็นเลิศตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสำมารถในการแข่งขัน

5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลาการทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และภาษา

7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

8. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้และปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและ ความภูมิใจในความเป็นไทย

2. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพ ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. ผู้เรียนมีสมรรถนะและมีความเป็นเลิศตามศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ

5. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสความเสมอภาคบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ

6. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และภาษา มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

7. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย

9. กำกับ ติดตาม ประเมิน และสรุปรายงานผลอย่างเป็นระบบ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ มีงานวิจัย และเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของผู้เรียน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหาร สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย

ขององค์กรที่ชัดเจน ตามลำดับและผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ไปถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานทั้งระบบจนเกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร ได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำมาปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ ๆได้หลากหลายรูปแบบหลากหลายแง่มุม และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ๆหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนดสีแดง และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ธนพลอยสิริ สิริบรรสพ (2562) ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านแรงบันดาลใจและด้านความคิดสร้างสรรค์ 2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนจำนวน 72 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์มี 17 ตัวบ่งชี้ ด้าน

การพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ มี 18 ตัวบ่งชี้ ด้านแรงบันดาลใจมี 21 ตัวบ่งชี้ และด้านความคิดสร้างสรรค์มี 16 ตัวบ่งชี้ และมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ 3. ผลการตรวจสอบพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วัลลิภา พูนศิริ (2562) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ข้อมูลของครู พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย80 จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 57.81 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 135 คนคน คิดเป็นร้อยละ 42.19 ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 44.38 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 36.56 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.06ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดรวบยอด และด้านเทคนิควิธีการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษามีดังนี้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรม 2.ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การสอนคุณธรรมในโรงเรียน การพัฒนาตนเองของครู การจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการสอนตามแนวทางสะเต็มศึกษา ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

และภาษาอังกฤษ 3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในการองค์กรและการสร้างองค์กรนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ

รัตนา เหลืองาม (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

นิศรา มูลวรรณ (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะประเทศไทยใช้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาคน ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องมีคุณภาพสูง ซึ่งขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 312 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับสูงทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายซึ่งกันและกันได้ร้อยละ 64 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วยสมการพยากรณ์ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ Y = 1.29 +.68**X สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 2y = 80**+Zx

วพรติมา แก้วอ่อน (2564) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรคของผู้บริหาร สถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรคของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่นระดับมาก 2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3.ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม กับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูง (r=0.724) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการ ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ และด้านการมีส่วนในผลประโยชน์ ตามลำดับและสามารถร่วมกันพยากรณ์ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงาน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 83.40

ธวัชชัย ธรรมคงทอง (2555) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการการนิเทศภายในโรงเรียน ตามลำดับ

ปริศนา สีเงิน (2560) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมากทีสุด เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริม แหล่งการเรียนรู้ ด้าน

การพัฒนาสื่อนวตักรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ ทางวิชาการแก่ชุมชน ด้านการวดัผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ปรียานุช อิศรางกูร ณ อยุธยา (2560) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ปรีชา ออกกิจวัตร และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาองค์ประกอบภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคการศึกษา 5.0 2. ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 และ 3. ยืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคการศึกษา 5.0 ประกอบด้วย 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) นวัตกรรม 5.0 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 4) การคิดสร้างสรรค์ 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม 6) การทำงานเป็นทีม 7) การติดต่อสื่อสาร 8) การพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ 9) ภาวะผู้นำ 10) การมีวิสัยทัศน์ 11) การบริหารความขัดแย้ง 12) การบริหารตามสถานการณ์ 13) การปฏิบัติงาน 14) งบประมาณ และ 15) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 2. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคการศึกษา 5.0 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 39.741, df = 28, P-value = 0.070, RMSEA =0.024) 3. ยืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 พบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และมีประโยชน์

จรรยา หาญอาวุธ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม และชุติมา พรหมผุย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาผลการวิจัย พบว่า1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพภายนอกด้านมิตรสัมพันธ์และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบุคลิกภาพภายใน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือความสำเร็จของงาน รองลงมาคือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับน้อยถึงสูงด้านมิตรสัมพันธ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือด้านการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกภาพภายนอกและด้านบุคลิกภาพภายใน ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ทุกค่า และเป็นไปตามสมมติฐาน

เดชา ลุนาวงค์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ตรวจสอบความ สอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 78.68, df = 93, p-value = 0.85, χ 2 /df = 0.84, RMSEA = 0.00, GFI = 0.98, AGFI = 0.96 โดยตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีค่าอิทธิพล

เท่ากับ 0.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวน ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 91

สุจริตา หนูงาม อัจฉรา นิยามารา และสุชาดา นันทะไชย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง (r = .305 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05)

งานวิจัยต่างประเทศ

Hay Group (2005) ศึกษาเรื่อง องค์กรนวัตกรรม:บทเรียนจากบริษัทยอดนิยม ผลการวิจัยพบว่าผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับปัจจุบันและพัฒนาวัฒนธรรมไปสู่อนาคต โดยวัฒนธรรมต้องสนับสนุนบุคคลและทีมงาน เพราะทั้ง 2 ปัจจัยเป็นแนวคิดพัฒนา 19:26 นวัตกรรมจากผลการวิจัยพบว่า 54 – 72% ของความแตกต่างของบรรยากาศองค์การมาจากความแตกต่างในรูปแบบบริหาร บรรยากาศองค์การมีผลต่อความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม ในการสร้างบรรยากาศความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำต้องใช้อำนาจที่เหมาะสมมีความยืดหยุ่น มีลำดับขั้นในการบังคับบัญชาต่ำยอมรับความคิดใหม่ของบุคลากรในองค์การ บุคคลต้องได้รับการยอมรับว่าทำในสิ่งที่ดีที่สุดทำให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์และความคาดหวัง บรรยากาศที่มีประสิทธิภาพจะสนับสนุนผลงานเฉพาะบุคคลได้ดี และในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อันก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ดีเยี่ยม

คอนเดโร (Dondero, 1993, 1607) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารจัดการโรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ประสิทธิผลของโรงเรียน และความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่าการจัดการบริหารโรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีการจัดการในโรงเรียนตามข้อเสนอแนะของครูผู้ร่วมงาน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการกำหนดกฎระเบียบในการปกครองตนเอง และพบว่าครูที่ได้รับความรับผิดชอบและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันจะมีความสุขมรอบคอบ โรงเรียนมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นนอกจากนั้นยังพบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู

เพอร์สัน (Person. 1993, 81) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชนในรัฐนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมี

ส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัยลลอทสัน (Tillotson. 1996 , 64 – A) ได้ศึกษา การวิเคราะห์ทักษะทางเทคนิคทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอด ของนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษาระดับสูงของTexas Association of College and University Student Personal Administrators (TACUSPA) พบว่าทักษะที่มีความจำเป็นเป็นอันดับแรก ได้แก่ ทักษะด้านมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ทักษะด้านการจัดองค์การ ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ทักษะในการด้านการอำนวยการที่จำเป็นในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิค

แฮมเมอร์ (Hammer, 2000 อ้างถึงใน วัลลิภา พูลศิริ, 2562, หน้า 27) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในรัฐไอโอวา โดยนำเอาทฤษฎีของแคทซ์ (Katz) มาใช้ จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิควิธี โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบตามอายุ พบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิควิธีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Ailin and Lindgren (2008 อ้างถึงใน วัลลิภา พูลศิริ, 2562, 27) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกลที่สำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับมุ่งเน้นสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การบริหารและการมอบอำนาจ การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม การสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร การสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาตนเองในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม และนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ให้บริหารงานด้านต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการบริหารวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานวิชาการของครู โดยคาดว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านมี

ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการของครูใน 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาสร้าง และนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร และการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน จำนวนครู 5,471 คน (ข้อมูลครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวน 373 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551, หน้า 45-46) สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา แบ่งเป็นครูสังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 175 คน ครูสังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 109 คน ครูสังกัดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 89 คน รวมเป็น 373 คน

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ขนาดกลาง	1,312	89
2. ขนาดใหญ่	1,592	109
3. ขนาดใหญ่พิเศษ	2,567	175
รวม	**5,471**	**373**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นแบบสอบถาม 1 ชุดมี 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารและการมอบอำนาจ 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ 4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม 6) ด้านการสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท ดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรม/การแสดงออกในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรม/การแสดงออกในระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรม/การแสดงออกในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรม/การแสดงออกอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรม/การแสดงออกในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการของครู จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 5) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และ 6.ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการปฏิบัติงานวิชาการของครู

2. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้และนิยามศัพท์เฉพาะ

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมและนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. หาความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) ประเมินว่าเนื้อหามีความชัดเจน ถูกต้องสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว มาทดลองใช้ (try out) กับครูโรงเรียนสุขุมนวพันธ์อุปถัมภ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.95 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.92 และด้านการปฏิบัติงานวิชาการของครู ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.97

7. นำแบบสอบถามไปเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา เพื่อปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อวิทยาลัยการจัดการ ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับสถานศึกษาด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 373 ชุด โดยได้รับคืนจำนวน 373 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยคำนวณ หาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ตามหลักเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า, 21)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์การปฏิบัติงานวิชาการของครู โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ตามหลักเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า, 21)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง การปฏิบัติงานในระดับอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในโรงเรียนในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นลบแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้าม หากค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นบวก แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุด มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2559, หน้า, 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .81 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .61–.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .41–.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .20–.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า .20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item Objective Congruence) และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 สถิติพื้นฐาน (Descriptive statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติอ้างอิง (Inferential statistic) ได้แก่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ส่วนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

** แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.ระดับ .01

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

X แทน ภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

X_1 แทน ด้านการบริหารและการมอบอำนาจ

X_2 แทน ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

X_3 แทน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ

X_4 แทน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร

X_5 แทน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม

X_6 แทน ด้านการสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม

Y แทน ภาพรวมการปฏิบัติงานวิชาการของครู

Y_1 แทน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

Y_2 แทน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

Y_3 แทน ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

Y_4 แทน ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

Y_5 แทน ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

Y_6 แทน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ส่วนที่ 2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของครูที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาความถี่ และ ค่าร้อยละ ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงข้อมูลจำนวนและร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

วุฒิการศึกษา	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ปริญญาตรี	210	56.30
สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	163	43.70
รวม	373	100.00
ประสบการณ์การทำงาน	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
น้อยกว่า 5 ปี	189	50.70
5 – 10 ปี	169	45.30
10 ปีขึ้นไป	15	4.00
รวม	**373**	**100.00**

ตาราง 4 (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรงเรียนขนาดกลาง	89	23.90
โรงเรียนขนาดใหญ่	109	29.20
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	175	46.90
รวม	**373**	**100.00**

จากตาราง 4 ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70 ครูส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 รายละเอียด วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตาราง 5–11 ดังนี้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 373		
		$\overline{X}$	SD	ระดับ
1.	ด้านการบริหารและการมอบอำนาจ	4.45	.53	มาก
2.	ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.52	.51	มากที่สุด
3.	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ	4.43	.55	มาก
4.	ด้านการสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร	4.44	.46	มาก
5.	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม	4.32	.48	มาก
6.	ด้านการสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม	4.33	.52	มาก
	รวม	**4.43**	**.41**	**มาก**

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, SD = .41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน มากที่สุด 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.52, SD = .51) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา การบริหารและการมอบอำนาจ ($\overline{X}$ = 4.45, SD = .53) การสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร ($\overline{X}$ = 4.44, SD = .46) การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ($\overline{X}$ = 4.43, SD = .55) การสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 4.33, SD = .52) และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.32, SD = .48)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการบริหารและการมอบอำนาจ (X_1)

ข้อที่	ด้านการบริหารและการมอบอำนาจ	n = 373		
		$\overline{X}$	SD	ระดับ
1.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการบริหาร การวางแผน การบริหารงานตามวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเขตพื้นที่การศึกษาและของ สพฐ.	4.51	.64	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของ สถานศึกษา	4.44	.72	มาก
3.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ แบ่งบทบาทหน้าที่เป็นระบบ	4.45	.73	มาก
4.	ผู้บริหารมีการติดตามผลการบริหาร และปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.46	.70	มาก
5.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.39	.77	มาก
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้	4.49	.70	มาก
	รวม	**4.45**	**.53**	**มาก**

ตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการบริหารและการมอบอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45, SD = .53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการบริหาร การวางแผน การบริหารงานตามวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเขตพื้นที่การศึกษาและของ สพฐ. ($\overline{X}$ = 4.51, SD = .64) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.49, SD = .77) และผู้บริหารมีการติดตามผลการบริหาร และปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.46, SD = .70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.39, SD = .77)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)

ข้อที่	ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	n = 373		
		$\overline{X}$	SD	ระดับ
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ที่นำโรงเรียนไปสู่โรงเรียนผู้นำนวัตกรรม	4.45	.72	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดรายละเอียดของวิธีการและจัดสร้าง นวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน	4.44	.73	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรม	4.46	.75	มาก
4.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนโครงการเลือกกิจกรรม สื่อ เทคโนโลยี ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.50	.73	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการและ จัดการเรียนการสอนในห้องเรียน	4.65	.65	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงนวัตกรรมใหม่ ๆ อันก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	4.69	.57	มากที่สุด
	รวม	**4.52**	**.51**	**มากที่สุด**

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = .51) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงนวัตกรรมใหม่ ๆ อันก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.69, S.D.= .57) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการและ จัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = .65) และ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนโครงการเลือกกิจกรรม สื่อ เทคโนโลยี ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = .73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดรายละเอียดของวิธีการ และจัดสร้าง นวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.44, SD = .73)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ (X_3)

ข้อที่	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ	n = 373		
		$\overline{X}$	SD	ระดับ
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพในอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน	4.42	.69	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา	4.34	.79	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน	4.35	.78	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาถึงวิธีการที่โรงเรียนอื่นประสบความสำเร็จ	4.48	.71	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อมูลจากภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยใช้ทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน	4.53	.67	มากที่สุด
	รวม	**4.43**	**.55**	**มาก**

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, SD = .55) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อมูลจากภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยใช้ทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.53,SD = .67) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาถึงวิธีการที่โรงเรียนอื่นประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.48, SD = .71) และ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพในอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.42, SD = .69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.34, SD = .79)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร (X_4)

ข้อที่	ด้านการสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร	n = 373		
		$\overline{X}$	SD	ระดับ
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้กรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต่างๆ เข้ามาตรวจสอบสรุปผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับปรุงและเสนอแนะการปฏิบัติงานครั้งต่อไป	4.54	.64	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน บริการชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม	4.48	.67	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญชวนให้ชุมชน องค์กรภาครัฐเอกชน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและใช้สถานที่ในสถานศึกษา	4.42	.63	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการ เสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำปรับปรุงการปฏิบัติและแก้ปัญหา	4.45	.63	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	4.39	.65	มาก
	รวม	**4.44**	**.46**	**มาก**

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, SD = .46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้กรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต่างๆ เข้ามาตรวจสอบ สรุปผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับปรุงและเสนอแนะการปฏิบัติงานครั้งต่อไป ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = .64) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน บริการชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = .67) และผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการ เสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำปรับปรุงการปฏิบัติและแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = .63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.39, SD = .65)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม (X_5)

ข้อที่	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม	n = 373		
		$\overline{X}$	SD	ระดับ
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เน้นย้ำถึงเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน	4.32	.67	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษา	4.26	.70	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรในสถานศึกษาช่วยกันแก้ปัญหาหรือพัฒนางานของสถานศึกษา	4.38	.68	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรเสมอ	4.37	.69	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีมิตรภาพที่ดีต่อกันและทำงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	4.27	.75	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษา ประชุมร่วมกัน 4 กลุ่มบริหาร เพื่อกำหนดโครงสร้างองค์การและจัดทำแผนปฏิบัติงานและสื่อสารให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน	4.26	.72	มาก
	รวม	**4.32**	**.48**	**มาก**

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32, SD = .48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรในสถานศึกษาช่วยกัน แก้ปัญหาหรือพัฒนางานของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.38, SD = .68) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรเสมอ ($\overline{X}$ = 4.37, SD = .69) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เน้นย้ำถึงเป้าหมาย ความสำเร็จที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.32, SD = .67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.26, SD = .70)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม (X_5)

ข้อที่	การสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม	n = 373		
		$\overline{X}$	SD	ระดับ
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.46	.72	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่	4.16	.82	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารประชุมร่วมกับบุคลากรภายในสถานศึกษาในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	4.30	.76	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาบุคลากร ทีมงานและเครือข่ายสถานศึกษา	4.28	.73	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการหมุนเวียนงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยสมาชิกในทีมงานเพื่อลดการใช้อำนาจระหว่างบุคลากร	4.20	.87	มาก
	รวม	**4.33**	**.52**	**มาก**

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, SD = .52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.46, SD = .72) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารประชุมร่วมกับบุคลากรภายในสถานศึกษาในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ($\overline{X}$ = 4.30, SD = .76) และผู้บริหารสถานศึกษา สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาบุคลากร ทีมงานและเครือข่ายสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.28, SD = .87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ ($\overline{X}$ = 4.16, SD = .82)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตาราง 12–18

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การปฏิบัติงานวิชาการของครู	n = 373		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.77	.68	มาก
2.	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.62	.93	มาก
3.	ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.80	.82	มาก
4.	ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้	3.79	.87	มาก
5.	ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	3.69	.88	มาก
6.	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.92	.66	มาก
	รวม	**3.77**	**.66**	**มาก**

จากตาราง 12 พบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.77, SD = .66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการวิจัยจากสูงสุดไปต่ำสุด เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}$= 3.92, SD = .66) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}$= 3.80, SD = .82) ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ($\bar{X}$= 3.79, SD = .87) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}$= 3.77, SD = .68) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X}$= 3.69, SD = .88) และ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X}$= 3.62, SD = .93) ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)

ข้อที่	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	n = 373		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	มีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.17	1.10	มาก
2.	มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในชุมชนที่ตั้งสถานศึกษา	3.88	1.00	มาก
3.	มีการประเมินการใช้หลักสูตร กำหนดภารกิจด้านวิชาการไว้อย่างชัดเจน	3.60	1.35	มาก
4.	มีการบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มเดี่ยวและระหว่างกลุ่มสาระต่างๆ อย่างเหมาะสม	4.10	.72	มาก
5.	มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ	3.32	1.20	ปานกลาง
	รวม	**3.77**	**.68**	**มาก**

จากตาราง 13 พบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.77, SD = .68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X}$= 4.17, SD = 1.10) รองลงมา คือ มีการบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มเดี่ยวและระหว่างกลุ่มสาระต่างๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$= 4.10, SD = .72) และมีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในชุมชนที่ตั้งสถานศึกษา ($\bar{X}$= 3.88, SD = 1.00) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ ($\bar{X}$= 3.32, SD = 1.20)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2)

ข้อที่	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	n = 373		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระเรียนรู้ต่างๆ อย่างครบถ้วน	3.61	1.07	มาก
2.	ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.56	1.07	มาก
3.	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	3.57	1.09	มาก
4.	มีการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้	3.56	1.09	มาก
5.	ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	3.60	1.11	มาก
6.	ครูได้รับการส่งเสริมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.75	1.07	มาก
7.	ครูได้รับการนิเทศการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.69	1.05	มาก
	รวม	**3.62**	**.93**	**มาก**

จากตาราง 14 พบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.62, SD = .93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก คือ ครูได้รับการส่งเสริมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$= 3.75, SD = 1.07) รองลงมา คือ ครูได้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่องในจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$= 3.69, SD = 1.05) และมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระเรียนรู้ต่างๆ อย่างครบถ้วน ($\bar{X}$= 3.61, SD = 1.07) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}$= 3.56, SD = 1.07)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_3)

ข้อที่	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	n = 373		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	มีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนรู้	3.74	.96	มาก
2.	มีการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.73	.96	มาก
3.	ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ	3.84	.96	มาก
4.	ครูได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.83	.92	มาก
5.	ครูได้รับการส่งเสริมให้ผลิตสื่อการเรียนรู้อย่างครบถ้วน	3.77	.97	มาก
6.	มีการพัฒนาปรับปรุงสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.80	1.03	มาก
7.	ครูได้รับการนิเทศ ติดตามการใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน	3.63	1.14	มาก
8.	มีการจัดให้มีนิทรรศการแสดงสื่อนวัตกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.86	1.16	มาก
	รวม	**3.80**	**.82**	**มาก**

จากตาราง 15 พบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.80, SD = .82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดให้มีนิทรรศการแสดงสื่อนวัตกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}$= 3.86, SD = 1.16) รองลงมา คือ ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X}$= 3.84, SD = .96) ครูได้เข้ารับการอบรม

เกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}$= 3.83, SD = .92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนิเทศ ติดตามการใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ($\bar{X}$= 3.63, SD = 1.14)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (Y_4)

ข้อที่	ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	n = 373		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.87	1.00	มาก
2.	ครูมีการเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ ให้สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น	3.80	.97	มาก
3.	มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่นๆ อยู่เสมอ	3.77	1.02	มาก
4.	ครูได้รับการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.84	1.06	มาก
5.	มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน	3.80	1.15	มาก
	รวม	**3.79**	**.87**	**มาก**

จากตาราง 16 พบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.79, SD = .87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก คือ ครูมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X}$= 3.87, SD = 1.00) รองลงมา คือ ครูได้รับส่งเสริมสนับสนุนให้ครูแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X}$= 3.84, SD = 1.06) และมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X}$= 3.80, SD = 1.15) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่นๆ อยู่เสมอ ($\bar{X}$= 3.77, SD = 1.02)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน (Y_5)

ข้อที่	ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	n = 373		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนที่เป็นมาตรฐาน	3.88	.85	มาก
2.	มีการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเป็นปัจจุบัน	3.87	.96	มาก
3.	มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น	3.70	1.03	มาก
4.	มีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการวัดผลประเมินผลอยู่อย่างสม่ำเสมอ	3.57	1.12	มาก
5.	มีการนิเทศ ติดตามการวัดผลประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	3.50	1.18	ปานกลาง
6.	จัดให้มีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้กับนักเรียนทุกช่วงชั้น	3.62	1.14	มาก
	รวม	**3.69**	**.88**	**มาก**

จากตาราง 17 พบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.69, SD = .88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนที่เป็นมาตรฐาน ($\bar{X}$= 3.88, SD = .85) รองลงมา คือ มีการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเป็นปัจจุบัน ($\bar{X}$= 3.87, SD = .96) และมีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น ($\bar{X}$= 3.70, SD = 1.03) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนิเทศ ติดตามการวัดผลประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$= 3.50, SD = 1.18)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_6)

ข้อที่	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	n = 373		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	มีการดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ	3.92	1.13	มาก
2.	มีการกระบวนการเรียนการสอนที่มีการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้	3.98	1.01	มาก
3.	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ PLC เพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	3.92	1.07	มาก
4.	มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการทำวิจัย	3.80	1.08	มาก
5.	มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.98	.89	มาก
6.	ครูได้รับการส่งเสริมให้ร่วมคิดพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน	3.89	.92	มาก
	รวม	**3.92**	**.66**	**มาก**

จากตาราง 18 พบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.92, SD = .66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการกระบวนการเรียนการสอนที่มีการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X}$= 3.98, SD = 1.01) รองลงมา คือ มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}$= 3.98, SD = .89) และมีการดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$= 3.92, SD = 1.13) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการทำวิจัย ($\bar{X}$= 3.80, SD = 1.08)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตาราง 19 แสดงค่าประสิทธิ์สัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การปฏิบัติงานวิชาการของครู	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา							
	Y	X	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6
Y	1.000	0.447**	0.592**	0.801**	0.703**	0.682**	0.691**	0.622**
Y_1	0.454**	0.476**	0.696**	0.503**	0.459**	0.447**	0.522**	0.460**
Y_2	0.513**	0.455**	0.651**	0.642**	0.433**	0.435**	0.656**	0.468**
Y_3	0.615**	0.644**	0.672**	0.623**	0.754**	0.532**	0.550**	0.472**
Y_4	0.452**	0.651	0.596**	0.463**	0.459**	0.447**	0.622**	0.534**
Y_5	0.613**	0.635**	0.672**	0.613**	0.567**	0.571**	0.562**	0.551**
Y_6	0.596**	0.713**	0.622**	0.496**	0.550**	0.495**	0.472**	0.503**
X		1.000	0.461**	0.556**	0.505**	0.523**	0.459**	0.535**
X_1			1.000	0.831**	0.545**	0.542**	0.581**	0.460**
X_2				1.000	0.691**	0.673**	0.650**	0.522**
X_3					1.000	0.852**	0.811**	0.632**
X_4						1.000	0.853**	0.491**
X_5							1.000	0.620**
X_6								1.000

จากตาราง 19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม พบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .447 < .01$)

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกระหว่างมีค่า r ระหว่าง .433 – .853 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .433 – .853$) <.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงสูง ระหว่าง 0.592 – 0.801 ($r = .592 – .801$) <.01 ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำด้านการสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) มีความสัมพันธ์การปฏิบัติงานวิชาการของครูในระดับสูง ($r = .801$) รองลงมาคือการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ (X_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง ($r = .703$) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม (X_5) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .691$) การสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร (X_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .682$) การสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม (X_6) มีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง ($r = .622$) และด้านการบริหารและการมอบอำนาจ (X_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .592$) ตามลำดับ

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน มากที่สุด 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ด้านบริหารและการมอบอำนาจ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ด้านการสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนา

หลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .447<.01) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง 1 ด้าน คือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (r = .801<.01) ส่วนอีก 5 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง (r = .592,.622,.682,.691,.703)

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน มากที่สุด 1 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อม รับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และพัฒนา การเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารและการมอบอำนาจ มีการวางแผนและบริหารงานตามวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเขตพื้นที่และของ สพฐ. มีการกระจายอำนาจอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ ผู้บริหารมีการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมโดยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถมองภาพในอนาคตของโรงเรียนที่สามารถใช้นวัตกรรมมาพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชนและภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษาอื่นๆ ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เน้นย้ำถึงเป้าหมายที่สำเร็จ มีการสร้างวัฒนธรรม ที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันสร้างนวัตกรรม แก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา ทำงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร โดยมีการสร้างทีมงานและร่วมกันตั้งเป้าหมาย มีการตัดสินใจการปฏิบัติงานร่วมกัน และการประเมินผลร่วมกัน สอดคล้องกับ แนวคิดหลักการของ Gliddon (2006 อ้างอิงใน กุลชลี จงเจริญ หน้า 19–20) ได้กำหนดกรอบแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 10 ประการ ได้แก่ 1. การเรียนรู้ 2. การนำทีมงาน 3. การจูงใจและระดับของความ

กระตือรือร้น 4. การบริหารและการมอบอำนาจ 5. การติดต่อสื่อสาร 6. ทักษะระหว่างบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ 7. การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของงาน 8. การคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ 9. การแสดงเอกลักษณ์ทางบทบาท อำนาจและการเมือง การกำหนดวิสัยทัศน์แลพันธกิจ 10.การเข้าใจบริบทภายนอก โดยกำหนดเป็นสมรรถนะเชี่ยวชาญ (Expert competency) ซึ่งหมายถึง ทักษะและคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นกลยุทธ์และแผนงานในระดับองค์การ รวมถึงความสามารถในการให้คาปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นและสามารถถ่ายทอดประสบการณ์และองค์ความรู้มาใช้ในการพัฒนางาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สรุปผลการวิจัยได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เห็นความสำคัญของงานวิชาการ และจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นหัวใจหลักในการบริหารสถานศึกษา โดยมีครูการปฏิบัติงานวิชาการงานด้านหลักสูตร โดยครูมีส่วนร่วมจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการบูรณาการเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระต่างๆ มีการประเมิน ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ ครูมีการจัดทำแผนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระต่างๆ อย่างครบถ้วน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เป็นที่สนใจของผู้เรียน ครูมีการสำรวจ จัดหา อบรม เกี่ยวกับการผลิต การใช้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเรียนรู้ในโรงเรียน ครูมีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการจัดทำหลักเกณฑ์ในการวัดผล ประเมินผล เทียบโอน ที่เป็นมาตรฐาน ครูมีการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบและนำผลการวิจัยไปใช้ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับหลักการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ที่กำหนดให้ครูมีการปฏิบัติงานวิชาการ ตามขอบข่ายของงานวิชาการไว้ 17 ด้าน โดยเฉพาะด้าน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนา สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดผล

ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของปริศนา สีเงิน (2560) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่าการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริม แหล่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อนวตักรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ ทางวิชาการแก่ชุมชน ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมในการบริหารและการมอบอำนาจโดยผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการบริหาร การวางแผน การบริหารงานตามวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเขตพื้นที่การศึกษาและของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอนจากภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและร่วมเป็นภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษาและหน่วยงานต่างๆ ผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม โดยส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกัน แก้ปัญหาหรือพัฒนางานและสร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือ ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล ซึ่งสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการทั้ง 6 ด้านของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานวิชาการของครู โดยผู้บริหารสามารถสร้างเสริมนวัตกรรมในการบริหารงานวิชาการและส่งเสริมให้ครูคิดสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล

สุขทนารักษ์ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของครู พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจริตา หนูงาม อัจฉรา นิยามารา และสุชาดา นันทะไชย (2563) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง (r = .305 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้มีจัดการกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันให้มากขึ้น ให้บุคลากรแก้ปัญหาหรือพัฒนางานของสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีมิตรภาพที่ดีต่อกันและทำงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

2. ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้จึงควรพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานวิชาการของครูด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้มากยิ่งขึ้น โดยให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงคือคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม คือภาวะผู้นำด้านดังนั้น ผู้บริหารจึงควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 6 ด้านมาใช้ในการบริหารอย่างต่อเนื่อง และควร

ส่งเสริมสนับสนุนจูงใจครูให้พัฒนาด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนโครงการ เลือกกิจกรรม สื่อ เทคโนโลยี ที่เหมาะสามต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา และส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการและจัดกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน และให้ครูพัฒนาด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยผู้บริหารกำหนดรายละเอียดของวิธีการ และจัดสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน และปฏิบัติงานวิชาการของครูให้เกิดประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

บรรณานุกรม

กมล ภู่ประเสริฐ. (2559). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. ทิปส์พับบลิเคชั่น: กรุงเทพฯ.

กมล ภู่ประเสริฐ. (2559). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.** ทิปส์พับบลิเคชั่น: กรุงเทพฯ.

กรมวิชาการ. (2543). **แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแหงชาติ พุทธศักราช 2542 แกไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545.** กรุงเทพฯ โรงพิมพ์คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ: กระทรงศึกษาธิการ.

กัญชลี จำนงวงศ์. **การบริหารความเสี่ยง การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2565 จาก www.opdc.dgr.go.th

กิติมา ปรีดีดิลก. (2532). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

กุลชลี จงเจริญ. (2562). **ภาวะผู้นำนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. **อนาคตใหม่ของการศึกษาไทยในยุค Thailand** 4.0. สืบค้นเมื่อ 28 กันยายน 2565 จาก http://www.li.mahidol.ac.th/conference2016/thailand4.pdf

จรรยา หาญอาวุธ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม และชุติมา พรหมผุย. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.** สารนิพนธ์ปริญญา ศศ.ม., วิทยาลัยนครราชสีมา, นครราชสีมา.

จรูญ วงศ์สายัณห์. (2559). **เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). **คุณลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ด.,, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

จันทรานี สงวนนาม. (2559). **ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา.**กรุงเทพฯ:บุ๊พอยท์.

จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล. (2561). **บริหารคนเหนือตำรา 2**. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจ.

จิติมา วรรณศรี. (2560). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.** พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.

จีระศักดิ์ นามวงษ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**, 7(6), 338–352.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). **การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.** หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร,

เจียระนัย ไชยนา. (2553). **ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

เฉลิมพร เย็นเยือก. (2560). ภาวะผู้นำในเชิงนวัตกรรม. **เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจปริทัศน์**, 3(2), 81–93.

ชาญชัย อาจิสมาจาร. (2562). **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ.

ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2533). **เทคโนโลยีทางการศึกษา: ทฤษฎีและการวิจัย.** กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮาส์.

เดชา ลุนาวงค์. (2564). **โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ธนพลอยสิริ สิริบรรสพ. (2562). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.

ธนา ประมุขกลู. (2559). **บทความปริทัศน์.** ขอนแก่น: ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ เขต 6.

ธเนศ ขำเกิด. (2559). **รวมบทความทางวิชาการ.** นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.

ธวัชชัย ธรรมคงทอง. (2555). **การศึกษาการบริหารงานวชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในอาเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

นิตย์ สัมมาพันธ์. (2562). **ภาวะผู้นำพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

นิรมล ศตวุฒิ. (2559). **การพัฒนาหลักสูตร.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิศรา มูลวรรณ. (2561). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา.** คณะครุศาสตร์ การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญทัน ดอกไธสง. (2559). **การจัดการองค์การ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุณมั่น ธนาศุภวัฒน์. (2559). **จิตวิทยาองค์การ.** กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ปริศนา สีเงิน. (2560). **สภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** นิพนธ์การศึกษา ศศ.ม. , มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ปรีชา ออกกิจวัตร และคณะ. (2565). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์** มจร, 10(5), 226–2272.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). **การจัดและบริหารอาชีวศึกษา.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง. (2562). **ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล.** ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2559). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 8).** กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์ทรวิโรฒ.

พิชาภพ พันธุ์แพ. (2562). **ผู้นำกับการจัดการเปลี่ยนแปลง (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ แอค

ทีฟพริ้นท์.

พิภพ วชังเงิน. (2560). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: รวมสาสน์.

ภารดี อนันต์นาวี. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี: มนตรีการพิมพ์.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2556). **ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ยงยุทธ สิมสีพิมพ์. **การบริหารจัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษา.** สืบค้นเมื่อ จาก http://www.kroobannok.com/news_file/p52411281448.pdf.

ยืน ภู่วรวรรณ. (2558). นวัตกรรมการเรียนการสอนับการศึกษาระบบ 4.0. **วารสารSuranaree J. Soc. Sci**, 9(2), 133–156.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ธนชัชการพิมพ์.

รัตนา เหลืองาม. (2562). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี,

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊ค.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วพรติมา แก้วอ่อน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรคของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ,

วรัท พฤกษากุล. **ประสิทธิภาพและประสิทธิผล Efficiency & Effectiveness**. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2566, จาก http://peenet.blogspot.com/2008/07/efficiency–effectivenessadministrator.html.

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

วัลลิภา พูนศิริ. (2562). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2561). **การศึกษาแหงชาติในอุดมคติ.** กรุงเทพฯ: วิญญชน.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2559). **การพัฒนาหลักสูตร.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

วิเชียร วิทยอุดม. (2560). **การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2).** นนทบุรี: ธนธัชการพิมพ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8).** กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิการพิมพ์.

วิไล ธนวิวัฒน์. (2561). **แนวคิดการบริหารจัดการในโรงเรียนการบริหาร.** กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธ์.

ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2559). **การแสวงหาและแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.

สถิตย์ จอมใส. **การจัดการทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.** สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2565, จาก ttps://sites.google.com/site/websitessthid/kar-cadkar-thaksa-kar-reiyn-ru-ni-stwrrs-thi-21

สมชาติ กิจยรรยง. (2563). **ความฉลาดรู้ของผู้นำ = LQ Leadership Quotient**. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2544). **กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนระดับประถมศึกษา.** กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

สหชาติ เหล็กชาย. (2553). **การเรียนรู้ แบบเผชิญประสบการณ์.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2553). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **เอกสารการนิเทศการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน.** กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). โครงสร้างการบริหารของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1).** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 14(2), 117–128.

สุกัน เทียนทอง. (2546). **การวิจัยในชั้นเรียนแบบหน้าเดียว.** กรุงเทพฯ: ชวนการพิมพ์.

สุขุม เฉลยทรัพย์. (2547). **เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อชีวิต.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สุจริตา หนูงาม อัจฉรา นิยามารา และสุชาดา นันทะไชย. (2563). **การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3.** มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2560). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอดดูเคชั่น.

สุพาณี สฤษฎ์วานิช. (2559). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี.** กรุงเทพฯ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2557). **การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 17)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2545). **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา เอกสารชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษา เล่มที่ 1**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อนุสรา สุวรรณวงศ์. **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership)**. สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2565, จาก http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52233/-edu-t2s1-t2-t2s3

อรทัย วงค์คำ. **การสร้างความศรัทธาและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู.** สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2565, จาก google.com/site/orathaieducation/home/kar-srang-khwam-sraththa-

laea-cetkhti-thi-di-tx-wichachiph-khru

อัจฉรา ลิ้มวงษ์ทอง. (2561). **การบริหารความขัดแย้งในองค์การ.** กรุงเทพฯ บุ๊คส์ ทู ยู.

อำภา บุญช่วย. (2537). **การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.

Adjei, D. (2013). Innovation leadership management. **International Journal of ICT and Management,** 1, 103-106.

Avolio, B. J., Bass, B. M. & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the mu1ltifactor leadership. **Journal of Occupational and Organizational Psychology,** 72, 441-462.

Bass, Bernard M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectations.** New York**:** FreePress.

Bennett, Vicky and Mathieson, Ian. (2002). **The effective leader.** HaperCollins Publishers Inc.

Bennis.w. (2002). **Creative Leadership (AB).** Bangkok : Chulalongkorn University.

Bennis, W. G. & Nanus, B. (1985). ***Leader: The strategies for taking charge.*** NY: Harper & Row.

Bower, Gordon H. and Ernest R. Hilgard. (1981). **Theories of Learning.** Pretice-Hall Inc.,

Burn, J. M. (1978). **Leadership.** New York: NY: Harper and Row.

Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. **The Leadership Quarterly,** 21, 339-349.

Cherrington, J. D. (1994). **Organization Behavior: The Management of Individual and Organization Performance.** Boston: Allyn and Bacon Inc

Daft, Richard L. (2002). **Organization theory and design.** Cincinnati, Ohio : South-Western.

Dave. (2007). **Characteristics of Innovative Leaders.** Retrieved from http://innovativeleadership. blogspot.com/2007/02/innovative- leadershipprogress-at-warp.htm

Dubrin, Andrew J. (2002). **Principles of Leadership.** New York : South-Western

Cengage Learning.

Fiedler, Fred. E.and Chemers, Martin M. (1984). **Improving Leadership Effectiveness: theLeader Match Concept.** New York: John Wiley.

Fisher, Daniel S. and Huse, David A. (1988). Equilibrium Behavior of Spin–Glass Ordered Phase. **Physical Review Business.** 38 (1): 386–411.

Gibson, et al,. (1979). **Organizational Behavior Structure Process Behavior Dallas.** Taxas : Business Publication.

Gliddon, D. G. (2006). **Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified Delphi technique.** The Pennsylvania State University, ProQuest.

Glickman, C.D. (2007). **Supervision and Supervision and Curriculum Development. 135 – 148. Instructional Leadership : A Developmental Approach.** (7th Ed). Boston : Allyn & Bacon.

Helmut, Maucher. (1995). **Leadership in Action.** New York.: McGraw–Hill.

Hersey, P.; Blanchard, K.H., and Johnson, D.E. (1996). **Management of Organizational Behavior.** 7th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.

Horth, D. M. & Vehar, J. (2012). **Becoming a leader who fosters innovation.** Baffles: Guildford & King Lynn.

Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel. (2001). **Educational Administration : Theory, Research and Practice.** (6 th ed). Mc Graw – Hill International Edition.

Hughes, R.L., Ginnett, R.C., Curphy, G.J. (2006). **Leadership: Enhancing the lessons of experience.** (5th ed.). McGraw Hill: Singapore.

Hunter, S. T., & Cushenbery, L. (2011). Leading for innovation: Direct and indirect influences. **Advances in Developing Human Resources,** 13, 248–265.

Imaginnationcomau. (2016). **8 resons why innovation is impotant to businesses today. Imagine Nation.** Retrieved from http://www.imaginenation.com.au/innovation– blog/8– reasons–innovation–important–businesses–today/.

Jacobs, T. O., & Jaques, E. (1990). **Military executive leadership. In K. E. Clark & M. B. Clark (Eds.), Measures of leadership**. West Orange, NJ, US: Leadership

Library of America.

Jansen, J. J. P., Van den Bosch, F. A. J., & Volberda, H. W. (2006). Exploratory innovation, exploitative innovation, and performance: Effects of organizational antecedents and environmental moderators. **Management Science,** 52, 1661–1674.

Kramer et al. (2018). **Organizational Trust: A reader.** Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.

Krejcie, Robert B; & Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). Determining Sample Size For Research Activity, **Journal of Education and Psychological Meaurement.** Vol. 30 (No.3): pp607–610.

Krishnan, V. R. (2005). Transformational leadership and outcomes: Role of relationship duration. **Leadership & Organization Journal.** 26(5/6): 442–457.

Lewin, Kurt. (1997). **Resolving Social Conflicts Field Theory in Social Science.** New York: Happer.

Likert, Rensis. (1984). **Pattern in Manage in Model for Management: the Structure of Commence.** Texas: Telemetric International.

Litwin, G, and Stringer, R. (1968). **Motivation and organizational climate.** Boston : Harrard University Press.

Loader, A. (2016). **Why should you show innovative leadership?.** Retrieved from https://blog.castle.co/innovative–leadership

McGrgor, Douglas. (1960). **The Human Side of Enterpris.** New York: McGraw–hill.

Miller, Klokgiers & Deppen. (2012). **Diffusion of innovations.** New York: Simon & Schuster.

Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1987). **People in Organizations : An Introduction to Organization Behavior.** (3rd ed.). New York: McGraw–Hill.

Mott, P. E. (1972). **The characteristic of effective organization.** New York: Harper & Row.

Oke, A., Munshi, N., & Walumbwa, F. O. (2009). The influence of leadership on innovation processes and activities. ***Organizational Dynamics,*** 38(1), 64–72.

Owens, R.G. (1998). **Organizational behavior in education.** (3th ed.). New Jersey:

Palus, C. J., & Drath, W. H. (in press). **Understanding leadership development: A model for program design. Greensboro.** NC: Center for Creative Leadership.

Patel. (2012). **Evolutionary crossroads in developmental biology.** Development, 139 (11), 2637–2638.

Porter–O'Grady, T., & Malloch, K. (2010). **Innovation leadership: Creating the landscape of healthcare.** Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.

Reddin, W. J. (1970). **Managerial Effectiveness.** New York: McGraw–Hill.

Robbins, Stephen P. (2005). **Organization Theory: Structure, Designs and Applications.** 3rd.ed. London, Prentice–Hall.

Roscorla, T. (2010). **The 7 steps to innovative.** Retrieved 16 December 2017, from http://www.convergemag.com/policy/The–7–Elements–of–InnovativeLeadership.html.

Saylor, J.G., W. Alexander and A. J. Lewis. (1981). **Curriculum Planning for Better Teaching and Learning.** New York: Holt, Rinehart and Winston.

Schumpeter, J. (1934). **The Theory of Economic Development. (reproduced, New York: 1961).** Cambridge: Harvard University Press.

Stogdill, E. J. (1974). **Handbook of Leadership.** London: Collier Macmillan Publishers.

Van de Ven, A. H., & Chu, Y. (1998). **A psychometric assessment of the Minnesota InnovationSurvey.** In A. Van de Ven, H. Angle, & M.S. Poole (eds.), Research on the Management of Innovation: The Minnesota Studies, New York: Harper & Row, 55–103.

Weberg, D. (2013). **Innovation leadership behaviors: Starting the complexity journey.** Burlington, NJ: Jones & Bartlett Learning.

Weiss, S. D. & Leg and, P. C. (2011). **Innovative intelligence.** Ontario: John Wiley & Sons.

Wiegold, P. (2011). Introduce creative leadership skills. **Strategic HR Review,** 10(1), 45–46.

Yukl, G. A. (2002). **Leadership in Organizations.** London: Prentice–Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี
   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
   สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
   หมายเลขโทรศัพท์ 02-655-3700
2. รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐบุรุษ คุ้มทรัพย์
   ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรรัฐประศาสตรบัณฑิต คณะการจัดการ
   สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยเมธารัถย์
   หมายเลขโทรศัพท์ 02-599-3350
3. ดร.อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล
   ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงบประมาณ
   สถานที่ทำงาน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า
   หมายเลขโทรศัพท์ 02-373-1473

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 33 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 37 ข้อ

นายธีรธาร รุจางกูร
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. **วุฒิการศึกษา**

   ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

   ☐ ปริญญาตรี

   ☐ ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท

2. **ประสบการณ์การสอน**

   ☐ น้อยกว่า 5 ปี

   ☐ 6 – 10 ปี

   ☐ 11 ปีขึ้นไป

3. **ขนาดของโรงเรียนที่ทำปฏิบัติงาน**

   ☐ ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500–1,499 คน)

   ☐ ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่1,500 – 2,500 คน)

   ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,501 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของท่าน

5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มาก

3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม น้อย

1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2	ระดับ				
		5	4	3	2	1
1. การบริหารและการมอบอำนาจ						
1	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการบริหาร การวางแผน การบริหารงานตามวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเขตพื้นที่การศึกษาและของ สพฐ.					
2	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ แบ่งบทบาทหน้าที่เป็นระบบ					
4	ผู้บริหารมีการติดตามผลการบริหาร และปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้					
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ที่นำโรงเรียนไปสู่โรงเรียนผู้นำนวัตกรรม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดรายละเอียดของวิธีการ และจัดสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรม					
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนโครงการเลือกกิจกรรม สื่อเทคโนโลยี ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการและ จัดการเรียนการสอนในห้องเรียน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงนวัตกรรมใหม่ ๆ อันก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2	ระดับ				
		5	4	3	2	1
3. การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพในอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาถึงวิธีการที่โรงเรียนอื่นประสบความสำเร็จ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อมูลจากภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยใช้ทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน					
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้กรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต่างๆ เข้ามาตรวจสอบ สรุปผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับปรุงและเสนอแนะการปฏิบัติงานครั้งต่อไป					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน บริการชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญชวนให้ชุมชน องค์กรภาครัฐ เอกชน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและใช้สถานที่ในสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำปรับปรุงการปฏิบัติและแก้ปัญหา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	ระดับ				
		5	4	3	2	1
5. การสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เน้นย้ำถึงเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกัน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรในสถานศึกษาช่วยกันแก้ปัญหาหรือพัฒนางานของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรเสมอ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีมิตรภาพที่ดีต่อกันและทำงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร					
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ประชุมร่วมกัน 4 กลุ่มบริหาร เพื่อกำหนดโครงสร้างองค์การและจัดทำแผนปฏิบัติงานและสื่อสารให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน					
6. การสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารประชุมร่วมกับบุคลากรภายในสถานศึกษาในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาบุคลากร ทีมงานและเครือข่ายสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการหมุนเวียนงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยสมาชิกในทีมงานเพื่อลดการใช้อำนาจระหว่างบุคลากร					

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของท่าน

5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานด้านวิชาการระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานด้านวิชาการระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติงานด้านวิชาการระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีปการปฏิบัติงานด้านวิชาการระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติงานด้านวิชาการระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	ระดับ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1	มีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
2	มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในชุมชนที่ตั้งสถานศึกษา					
3	มีการประเมินการใช้หลักสูตร กำหนดภารกิจด้านวิชาการไว้อย่างชัดเจน					
4	มีการบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มเดี่ยวและระหว่างกลุ่มสาระต่างๆ อย่างเหมาะสม					
5	มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ					
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
1	มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระเรียนรู้ต่างๆ อย่างครบถ้วน					
2	มีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน					

ข้อ	การปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	ระดับ				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (ต่อ)						
4	มีการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้					
5	มีการส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้					
6	มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
7	มีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง					
3. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา						
1	มีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนรู้					
2	มีการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
3	มีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ					
4	มีการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา					
5	มีการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการเรียนรู้อย่างครบถ้วน					
6	มีการพัฒนาปรับปรุงสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
7	มีการนิเทศ ติดตามการใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู					
8	มีการจัดให้มีนิทรรศการแสดงสื่อนวัตกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
4. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้						
1	มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน					
2	มีการเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น					
3	มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่นๆ อยู่เสมอ					
4	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน					
5	มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมารวมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน					

ข้อ	การปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	ระดับ				
		5	4	3	2	1
5. ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน						
1	มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนที่เป็นมาตรฐาน					
2	มีการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเป็นปัจจุบัน					
3	มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น					
4	มีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการวัดผลประเมินผลอยู่อย่างสม่ำเสมอ					
5	มีการนิเทศ ติดตามการวัดผลประเมินผลอย่างต่อเนื่อง					
6	จัดให้มีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้กับนักเรียนทุกช่วงชั้น					
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
1	มีการดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ					
2	มีการกระบวนการเรียนการสอนที่มีการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้					
3	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ PLC เพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง					
4	มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการทำวิจัย					
5	มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
6	มีการส่งเสริมให้ครูร่วมคิดพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน					

ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

สรุปผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถาม (IOC) แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) สำหรับผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมินและให้คำแนะนำแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวน 33 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวน 37 ข้อ

4. ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ในการพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีคำถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3) ให้ –1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

5. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้นๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามเหมาะสมหรือไม่

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC
1.	วุฒิการศึกษา ( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1
2.	ประสบการณ์การทำงาน ( ) น้อยกว่า 5 ปี ( ) 5 – 10 ปี ( ) 10 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1
3.	ขนาดของโรงเรียนที่ทำปฏิบัติงาน ( ) ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500–1,499 คน) ( ) ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500–2,500คน) ( ) ขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,501 คนขึ้นไป)	+1	+1	+1	3	1

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของท่าน

5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มาก
3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ปานกลาง
2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม น้อย
1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม น้อยที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่
คำชี้แจง : โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การบริหารจัดการ

หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ในการบริหารจัดการ มีการวางแผนการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเขตพื้นที่การศึกษาและของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารฯ มีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีและหลักการบริหารและสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารฯ มีการกระจายอำนาจ การบริหารไปยังหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานและนำมาปรับปรุงพัฒนางาน ผู้บริหารฯ แสวงหาความร่วมมือและระดมทรัพยากรด้านต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ ผู้บริหาร กระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนและจัดทำแผนจัดการรเรียนรู้ตามสาระฯ และหน่วยการเรียนรู้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
1. การบริหารจัดการ		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC
1	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการบริหาร การวางแผน การบริหารงานตามวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเขตพื้นที่การศึกษาและของ สพฐ.	+1	+1	+1	3	1
2	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1
3	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ แบ่งบทบาทหน้าที่เป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1
4	ผู้บริหารมีการติดตามผลการบริหาร และปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1
5	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1

การสร้างองค์กรนวัตกรรม

หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดรายละเอียดของวิธีการและจัดสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาตามที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการตรวจสอบ คุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรมโดยผู้รู้ในเรื่องนั้นๆ เพื่อนำข้อคิดเห็นที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขต้นแบบ ของนวัตกรรมหรือวิธีการ และนำไปสู่การสร้างและพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
2. การสร้างองค์กรนวัตกรรม		**คนที่ 1**	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**รวม**	**ค่า IOC**
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ที่นำโรงเรียนไปสู่โรงเรียนผู้นำนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดรายละเอียดของวิธีการ และจัดสร้าง นวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนโครงการเลือกกิจกรรม สื่อ เทคโนโลยี ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการและ จัดการเรียนการสอนในห้องเรียน	+1	+1	+1	3	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงนวัตกรรมใหม่ ๆ อันก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1

การมีวิสัยทัศน์

หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถสร้างภาพในอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจากภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยใช้ทักษะการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูล โดยวิสัยทัศน์นั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การมีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการนั้น

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
3. การมีวิสัยทัศน์		**คนที่ 1**	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**รวม**	**ค่า IOC**
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพในอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาถึงวิธีการที่โรงเรียนอื่นประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อมูลจากภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยใช้ทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1

การสร้างเครือข่าย

หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการทำงานร่วมกันกลุ่มคนหรือองค์กรที่มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม และมีเป้าหมายหรือมีวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีโครงสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีการเชื่อมโยงและประสานงานร่วมกันในลักษณะพึ่งพาอาศัย ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ร่วมกัน โดยลักษณะการเชื่อมโยงเครือข่ายจะมีการเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มคน และ องค์กร ทั้งนี้มีการติดต่อซึ่งกันและกันทั้งในระดับภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
4. การสร้างเครือข่าย		**คนที่ 1**	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**รวม**	**ค่า IOC**
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้กรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต่างๆ เข้ามาตรวจสอบสรุปผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับปรุงและเสนอแนะการปฏิบัติงานครั้งต่อไป	+1	+1	+1	3	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน บริการชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	3	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญชวนให้ชุมชน องค์กร ภาครัฐ เอกชน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและใช้สถานที่ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการ เสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำปรับปรุงการปฏิบัติและแก้ปัญหา	+1	+1	+1	3	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1

การสร้างบรรยากาศในองค์กร

หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร มีการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรและบรรยากาศส่งผลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และการแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และส่งไปถึงผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรและภาพรวมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามการรับรู้ของบุคลากรในองค์กร

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
5. การสร้างบรรยากาศในการองค์กร		**คนที่ 1**	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**รวม**	**ค่า IOC**
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เน้นย้ำถึงเป้าหมาย ความสำเร็จที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรในสถานศึกษาช่วยกัน แก้ปัญหาหรือพัฒนางานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรเสมอ	+1	+1	+1	3	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีมิตรภาพที่ดีต่อกันและทำงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	3	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ประชุมร่วมกัน 4 กลุ่มบริหาร เพื่อกำหนดโครงสร้างองค์การและจัดทำแผนปฏิบัติงานและสื่อสารให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ในการนำกระบวนการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บน พื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
6. การบริหารแบบมีส่วนร่วม		**คนที่ 1**	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**รวม**	**ค่า IOC**
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่	+1	+1	+1	3	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารประชุมร่วมกับบุคลากรภายในสถานศึกษาในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	+1	+1	+1	3	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาบุคลากร ทีมงานและเครือข่ายสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการหมุนเวียนงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยสมาชิกในทีมงานเพื่อลดการใช้อำนาจระหว่างบุคลากร	+1	+1	+1	3	1

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของท่าน

5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานด้านวิชาการระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานด้านวิชาการระดับมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติงานด้านวิชาการระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีปการปฏิบัติงานด้านวิชาการระดับน้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติงานด้านวิชาการระดับน้อยที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

คำชี้แจง : โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หมายถึง การปฏิบัติงานด้านวิชาการของครู การดำเนินการสร้างหรือปรับปรุงหลักสูตร โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาเกี่ยวกับปัญหาความต้องการสภาพแวดล้อม โครงสร้างหลักสูตรสาระต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ใช้ได้อย่างเหมาะสม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา		**คนที่ 1**	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**รวม**	**ค่า IOC**
1	มีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	3	1
2	มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในชุมชนที่ตั้งสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1
3	มีการประเมินการใช้หลักสูตร กำหนดภารกิจด้านวิชาการไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1
4	มีการบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มเดียวและระหว่างกลุ่มสาระต่างๆ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
5	มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

หมายถึง ครูได้มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยยึดนักเรียนเป็นสำคัญ จัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียน นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และส่งเสริมให้ครูพัฒนาการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้		**คนที่ 1**	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**รวม**	**ค่า IOC**
1	มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระเรียนรู้ต่างๆ อย่างครบถ้วน	+1	+1	+1	3	1
2	มีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1
3	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1
4	มีการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1
5	มีการส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1
6	มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1
7	มีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1

ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

หมายถึง การปฏิบัติงานของครูในการสร้าง ปรับปรุง สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยจัดให้มีแสดงสื่อ นวัตกรรม เพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา		**คนที่ 1**	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**รวม**	**ค่า IOC**
1	มีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1
2	มีการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	3	1
3	มีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1
4	มีการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1
5	มีการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการเรียนรู้อย่างครบถ้วน	+1	+1	+1	3	1
6	มีการพัฒนาปรับปรุงสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1
7	มีการนิเทศ ติดตามการใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู	+1	+1	+1	3	1
8	มีการจัดให้มีนิทรรศการแสดงสื่อนวัตกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1

ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

หมายถึง การปฏิบัติงานของครูในการสำรวจและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน และสนับสนุนให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมสร้างแหล่งเรียนรู้ ทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้		**คนที่ 1**	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**รวม**	**ค่า IOC**
1	มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน	+1	+1	+1	3	1
2	มีการเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น	+1	+1	+1	3	1
3	มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่นๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1
4	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน	+1	+1	+1	3	1
5	มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมารวมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1

ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

หมายถึง ครูดำเนินการกำหนดการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาตามสาระการเรียนรู้ทุกสาระ โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติงานและผลงาน มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น เมื่อมีนักเรียนย้ายเข้ามา และพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน		**คนที่ 1**	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**รวม**	**ค่า IOC**
1	มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนที่เป็นมาตรฐาน	+1	+1	+1	3	1
2	มีการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1
3	มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น	+1	+1	+1	3	1
4	มีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการวัดผลประเมินผลอยู่อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1
5	มีการนิเทศ ติดตามการวัดผลประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1
6	จัดให้มีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้กับนักเรียนทุกช่วงชั้น	+1	+1	+1	3	1

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

หมายถึง ครูดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ โดยจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ศึกษาวิจัยตามสาระการเรียนรู้เป็นรายวิชา เพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการและประสารความร่วมมือกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการของสถานศึกษาแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา		**คนที่ 1**	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**	**รวม**	**ค่า IOC**
1	มีการดำเนินการด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1
2	มีการกระบวนการเรียนการสอนที่มีการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1
3	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ PLC เพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1
4	มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการทำวิจัย	+1	+1	+1	3	1
5	มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1
6	มีการส่งเสริมให้ครูร่วมคิดพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ–สกุล	นายธีรธาร รุจางกูร
วัน เดือน ปี เกิด	17 ธันวาคม 2517
สถานที่เกิด	จังหวัด กรุงเทพฯ
วุฒิการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.)
ที่อยู่ปัจจุบัน	79/9 แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ 10510
ผลงานตีพิมพ์	ธีรธาร รุจางกูร และ ธารินทร์ รสานนท์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี. 5(1), 1477–1488.