

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนา
คุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

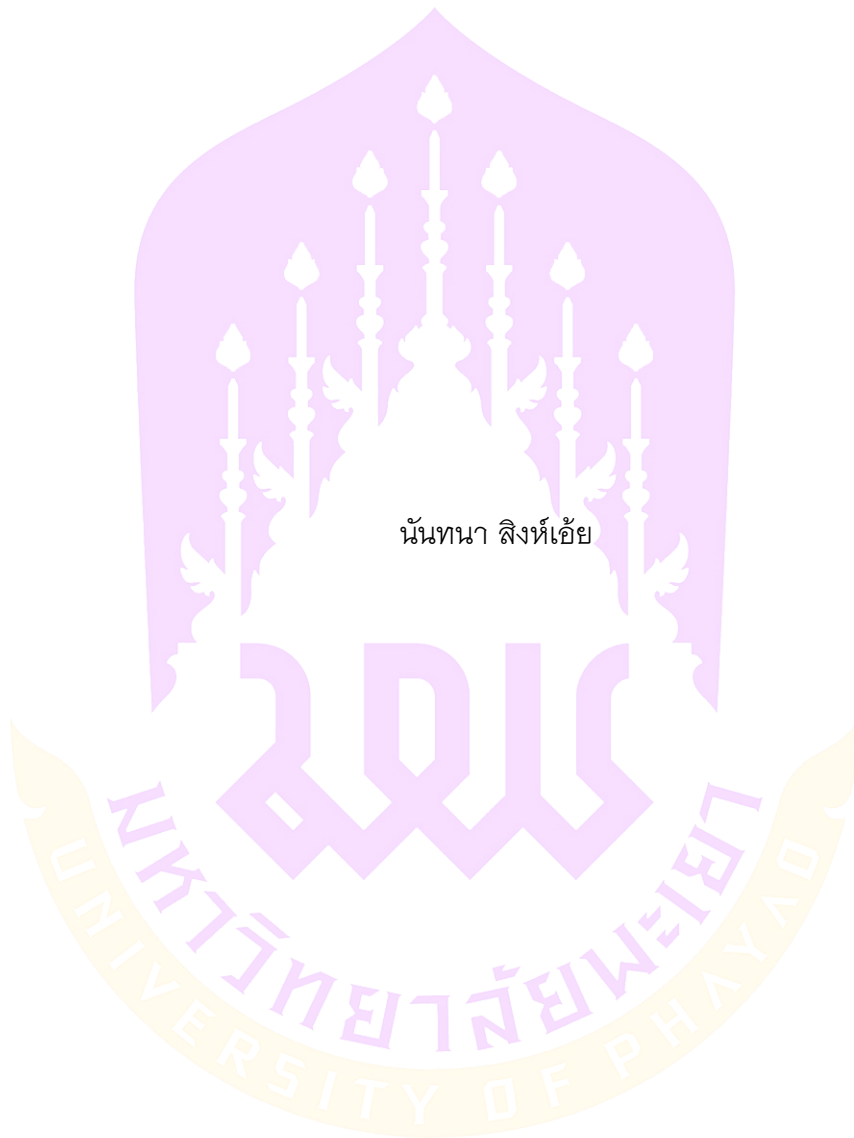
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนา
คุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN MAE NA WANG
SUBDISTRICT EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT CENTER UNDER THE OFFICE OF
CHIANG MAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3



NANTANA SINGOEI

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

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนา

คุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ของ นันทนา สิงห์เอ้ย

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาติรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. ณัฐวุฒิ สัมปโล)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	นันทนา สิงห์เอ๋ย, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร. อนุรักษ์ สัพโส
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.871 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ได้แก่ การทดสอบ t-test ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว One Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี L.S.D (Least Significant Difference) ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมและด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทุกด้าน

Title: A STUDY OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN MAE NA WANG SUBDISTRICT EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT CENTER UNDER THE OFFICE OF CHIANG MAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

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

Advisor: Dr. Natthawut Sabphaso

Keywords: Innovation Leadership, Administrator

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the innovative leadership of school administrators and to compare the innovative leadership of school administrators in Mae Na Wang Subdistrict Education Quality Development Center under the office of Chiang Mai Elementary School District 3 classified by educational background and work experience. The samples used in this research were 103 school education personnel in Mae Na Wang Educational Quality Development Center under the office of Chiang Mai Elementary School District 3. The tools used were a 5-point estimation scale questionnaire with a reliability of 0.871 statistics used were Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation T-test, F-test or One Way ANOVA test when differences were found and compared in pairs with LS.D (Least Significant Difference) method. The results showed that: 1) Innovative Leadership of School Administrators Overall, it was at a high level. If considering each aspect, it was found that innovation creativity and participation and teamwork were at the highest level. As for having a vision for change Creation of an innovative organizational atmosphere and risk management at a high level 2) Comparison of School Administrators' Innovative Leadership Classified by educational background and work experience the overall and individual aspects were significantly different at .05 in all aspects.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้ คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ประจำวิทยาลัย การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.นรินธร นนทมาลย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.พงศัณย์ ณ เชียงใหม่ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่สาว สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ใน การศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ท่านผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทุกโรงเรียนที่ได้ให้ ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและ ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ ครอบครัวที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญในการทำให้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีคุณค่าในการทำวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นสักการะแด่ พระคุณบิดา มารดา ตลอดจนคุณบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอนวิชาความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้แก่ผู้ศึกษา มา ณ โอกาสนี้

นันทนา สิงห์เอี้ย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม.....	30
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	34
บริบทของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.....	64

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
กรอบแนวคิดการวิจัย	75
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	76
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	76
เครื่องมือการวิจัย	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล	79
การวิเคราะห์ข้อมูล	80
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	80
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษาและ ประสบการณ์การทำงาน	84
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ใน กลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	85
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิมัธยมศึกษา และประสบการณ์ การทำงาน	94
บทที่ 5 บทสรุป.....	103
สรุปผลการวิจัย	103
อภิปรายผลการวิจัย	108
ข้อเสนอแนะ.....	116
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก	127
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	128

ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อ การวิจัย (Item Congruence Index: IOC)	129
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	133
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	142
ภาคผนวก จ ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการ (Try Out)	149
ประวัติผู้วิจัย	151



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	9
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	77
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	85
ตาราง 4 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม	86
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	87
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง.....	88
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	90
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	91
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยง	93
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	95

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 103)96

ตาราง 12 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม จำแนกตาม
ประสบการณ์ การทำงาน97

ตาราง 13 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์
เชิงนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....98

ตาราง 14 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การ
เปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....99

ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมและ
การทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 100

ตาราง 16 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศ
องค์กรนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 101

ตาราง 17 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการบริหารความ
เสี่ยง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 102

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	75
-----------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และพัฒนาสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง ดังนั้นการศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปให้เป็น “การศึกษา 4.0 ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้” โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560–2579) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนากำลังคน ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ และสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนในสังคมผ่านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ การยอมรับและพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีกรอบทิศทางและเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่สนองหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแนวพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เกี่ยวกับการสร้างบุคลิกและอุปนิสัยที่ดีงาม(Character Education) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนไทยในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคมและเตรียมคนให้มีทักษะการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 สังคมแห่งดิจิทัลและนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จึงได้มีการประกาศนโยบายและจุดเน้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการศึกษาและดังต่อไปนี้

นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านประสิทธิภาพ ข้อที่ 4.3 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นในมิติของนวัตกรรม จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำและแนวปฏิบัติที่ดีจากองค์กรชั้นนำ พบว่าองค์กรที่เน้นนวัตกรรมจะมีผู้นำที่มีความโดดเด่นทางด้านนวัตกรรมหรือผู้นำเชิงนวัตกรรม กล่าวคือ ผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำโดยแสดงพฤติกรรมตามคุณลักษณะพิเศษบางประการที่ประกอบไปด้วยสมรรถนะสำคัญ 4 สมรรถนะที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการสร้างหรือผลักดันให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในองค์กรได้แก่ สมรรถนะภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Competency) สมรรถนะภาวะผู้นำด้านความกล้าเสี่ยง (Courageous Competency) สมรรถนะผู้นำด้านความเอาใจใส่ (Caring Competency) และสมรรถนะผู้นำด้านความน่าเชื่อถือ (Credible Competency) ซึ่งภาวะผู้นำแบบนี้จะมุ่งเน้นการผลักดันนวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้กับองค์กร (พัชรา วาณิชชิติน, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ต้องดำเนินการตามนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้มีการกำหนดกลยุทธ์ ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมสำหรับการแก้ปัญหาคุณภาพของผู้เรียน ที่ยังคงมีปัญหาลักษณะสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ โดยทำการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยในปีการศึกษาที่ผ่านมา มีผลการดำเนินการที่ส่งผลถึงระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการนวัตกรรมในการแก้ปัญหาที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นทั้งนี้ เป็นเพราะการมีนวัตกรรมที่เกิดจากการมีศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในด้านผู้นำเชิงนวัตกรรม ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่่นาวาง ที่มีโรงเรียนทั้งสิ้น 8 โรงเรียน ยังคงมีปัญหาลักษณะสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศเช่นเดียวกับอีกหลาย ๆ โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา จากผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่่นาวาง สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางการในการนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพการศึกษาดียิ่งขึ้นไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2565, สื่อบนออนไลน์)

จากปัญหาและความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่า ผู้นำ ควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ บนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนก็คือ ผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่ยาววาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางการในการนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน และเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารโรงเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพการศึกษาดียิ่งขึ้นไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่ยาววาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่ยาววาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่ยาววาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่ยาววาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในกลุ่ม ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 8 โรงเรียน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 137 คน

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในกลุ่ม ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) รวมทั้งสิ้น 103 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา (Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน ของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากรในแต่ละโรงเรียน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่เขต 3 ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากนักวิชาการและผู้ที่ศึกษา เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งหมด 19 แหล่ง โดยทำการศึกษา เอกสารตั้งแต่ปี 2559–2565 ได้แก่ พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559), จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), ปวีณา กันถิน (2560), ธีรยชนก ประยงค์กลิ่น (2561), อรพิน อิมรัตน์ (2561), ภิญญา สายศิริสุข (2561), สุรกิจ สุวรรณแกม (2561), นิชาภา สุนทรไชย (2561), อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และชูชีพ พุทธิประเสริฐ (2562), ยินดี ฮานาพิ (2562), ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563), วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563), ทรราช บัญเกื้อ (2563), ปาวิฉัตร พรสุวรรณ, (2563), อนุชิต โนมศรี (2563), สุจิตรา หนองาม (2563), สุริยา สรวงศิริ (2564), กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564), พัชฎ์วิสา จันทพิมพ์ (2565)

ผู้วิจัยได้หลักเกณฑ์การพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สอดคล้องกันเพื่อที่จะใช้เป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้และการสังเคราะห์งานวิจัยข้างต้นพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาอยู่หลายประเด็นด้วยกัน เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเลือกภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ดังนั้น ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาและนำมากำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนให้มีความเหมาะสมตามหัวข้อที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และเพื่อที่จะใช้เป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้และทีมงานวิจัยสนับสนุน ได้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้นประกอบด้วย

1.1 วุฒิการศึกษา

1.1.1 ปริญญาตรี

1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.2 ประสบการณ์การทำงาน

1.2.1 ตั้งแต่ 1-5 ปี

1.2.2 ตั้งแต่ 6-10 ปี

1.2.3 11 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทั้งหมด 5 ด้าน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วย

2.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

2.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

2.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง

ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนชุมชนบ้านคาย
2. โรงเรียนประพันธ์-อารีย์ หงส์สกุล (บ้านห้วยหลวง)
3. โรงเรียนบ้านฮ่างต้า
4. โรงเรียนบ้านห้วยม่วง
5. โรงเรียนบ้านหนองขี้กยาง
6. โรงเรียนบ้านห้วยคอกหมู
7. โรงเรียนศึกษานารีอนุสรณ์ 1
8. โรงเรียนศึกษานารีอนุสรณ์ 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้คำนิยามศัพท์ ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและบทบาทที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนบุคลากรให้คิดค้นแนวทางการพัฒนางาน เกิดนวัตกรรมในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น มีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น ประกอบด้วย 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง

ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบ ทางเลือกใหม่แสวงหาความคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์รูปแบบใหม่ในการแก้ปัญหา และการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์การพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร พัฒนางานใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระ สามารถคิดได้กว้างไกลไร้กรอบ และไร้ขอบเขตรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบคือ ความคิดริเริ่ม การสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการ

แก้ปัญหา และความคิดยืดหยุ่น สร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้บุคลากร ประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าในองค์กร มีจินตนาการ เพื่อมาพัฒนางานเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมตลอดจนสนับสนุน สภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถ วิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา ทำให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความพึงพอใจซึ่งกัน และกัน ร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ และถ่ายทอด สู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มี การเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหา ในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาทท่างวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วม ในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกรักภาคภูมิใจ ในผลงานและองค์กรของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรม ภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากร ได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากร

แสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโอกาส และสร้างบรรยากาศให้มีการ แลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร การเป็นแบบอย่าง และเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบ ความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ในการศึกษาหาความรู้

ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การกระทำที่ไม่เกรงกลัวต่อความล้มเหลว คิดค้นและ กระทำในสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อนเลย แม้อาจทำให้เกิดความล้มเหลวก็พร้อมที่จะลองทำ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทาง หรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับ ความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กร ยอมรับได้โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะ ร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า ในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนา คุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในสถานศึกษา ดังนี้

1. โรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถส่งเสริมและพัฒนา สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. โรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสามารถนำผลวิจัยไปกำหนดนโยบาย แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ
 - 2.3 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม
 - 3.1 ความหมายของนวัตกรรม
 - 3.2 ลักษณะของนวัตกรรม
 - 3.3 องค์ประกอบของนวัตกรรม
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 4.1 ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 4.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 4.4 คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 4.5 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงนวัตกรรม
5. บริบทของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
 - 5.1 ข้อมูลทั่วไปสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
 - 5.2 ข้อมูลทั่วไปของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ นักวิชาการด้านการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียน (การบริหารสถานศึกษา) ไว้ดังนี้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2559) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถและความเป็นคนดีและยังหมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของครูใหญ่ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียน อธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น

นงลักษณ์ เรือนทอง (2560) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหาร ครู อาจารย์และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผน จัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบอย่างเป็นมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชน อันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข

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

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคน ให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิดความสามารถและความเป็นคนดี ซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผน จัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบอย่างเป็นมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและสมาชิกให้เกิดความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของ สังคม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข

ความสำคัญของนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

การศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลง ทางด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาที่จะนำมาใช้ เพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาในบางเรื่อง ซึ่งความสำคัญของนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ดังนี้

นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อความต้องการกำลังคนยุค 4.0 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สามารถอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ซึ่งการจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมไม่สามารถพัฒนากำลังคนให้สนองต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้

นวัตกรรมเป็นเครื่องมือจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา ทั้งประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณโดยระยะที่ผ่านมากการศึกษาไทยยังมีปัญหาเรื่องอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกยังไม่น่าพึงพอใจ การใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาค่อนข้างสูงมากขณะที่คุณภาพการศึกษาน่าต่ำกว่าประเทศที่ใช้จ่ายงบประมาณระดับเดียวกัน ระบบการบริหารการศึกษาจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เนื่องจากระยะที่ผ่านมาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ การใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมทั้งนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรมวัดและ การ

ประเมินผลและนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ระบบบริหารการศึกษาจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมกับปัญหาการออกกลางคัน การไม่รู้หนังสือ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมการบริหาร นวัตกรรมสื่อการศึกษา นวัตกรรมการสอน

นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาทางการศึกษาเกี่ยวกับเด็กที่จะเข้าสู่ระบบการศึกษาลดลง เนื่องจากอัตราการเกิดลดน้อยลง รวมทั้งสังคมไทยมีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมเพื่อรับมือกับปัญหาดังกล่าว ได้แก่ นวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมการนิเทศ

อรพิน อิมรรัตน์ (2561) กล่าวว่า นวัตกรรมการบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญทั้งในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การยกระดับคุณภาพการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการแก้ปัญหาการศึกษาเกี่ยวกับเด็กและสังคมไทย

สรุปได้ว่า นวัตกรรมการบริหารการศึกษามีความสำคัญในการเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เป็นเครื่องมือจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา ทั้งประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ พร้อมทั้งช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการแก้ปัญหาการศึกษาเกี่ยวกับเด็กและสังคมไทย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

Fiedler (1967) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่จากกลุ่มให้ทำหน้าที่ประสานงาน ควบคุมการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกลุ่ม

McFarland (1979) ได้สรุปไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ตามที่ตนต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

Yukl (1989) ที่สรุปไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำตามที่บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้

Halpin (2006) ให้ความหมายผู้นำไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. มีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. มีบทบาทเหนือผู้อื่น
3. มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
4. บุคคลที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน

Greenberg and Baron (2003) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีอิทธิพลต่อสมาชิกภายในกลุ่ม ทำให้งานสามารถบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแหล่งที่มาของอิทธิพลมาจากตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์การหรือภายนอกองค์การ

สมชาติ กิจยรรยง (2560) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการ หรือพฤติกรรมของคนอื่นนอกจากนั้น ผู้นำยังเป็นบุคคลใด ๆ ซึ่งเหมาะสมที่จะปลุกปั่น และนำคนอื่น ๆ ให้ประพฤติและปฏิบัติ โดยที่บุคคลนั้นมียุทธศาสตร์ แสดงความเห็น หรืออำนาจพิเศษ หรือเจตนารมณ์อันเข้มแข็ง หรือความสามารถในการปกครอง

พิชญาภา ยืนยาว (2561, สไลด์ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องให้เป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานต่าง ๆ หรือเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การเพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ สามารถใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะ ได้รับการยอมรับ และมีบุคลิกลักษณะเฉพาะตัวที่สามารถจูงใจผู้อื่นปฏิบัติการงานของกลุ่มหรือองค์การให้ประสบความสำเร็จสูงสุดได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำได้ตั้งไว้

ฐิตินันท์ นันทศรี (2563) กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญกับองค์การ มีความรู้ในเรื่องงานขององค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์การอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้อง

สรุปได้ว่า ผู้นำคือบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจ อิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ ผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะ ได้รับการยอมรับ

และมีบุคลิกลักษณะเฉพาะตัวที่สามารถจูงใจผู้อื่น ซึ่งจะได้รับมอบหมายหน้าที่จากกลุ่มให้ทำหน้าที่ประสานงาน ควบคุมการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกลุ่ม

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

Gorton (1983) ได้สรุปบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหาร
2. บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหารการสอนและด้านวิชาการ
3. บทบาทในฐานะเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย
4. บทบาทในฐานะเป็นผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์
5. บทบาทในฐานะเป็นผู้ประเมินผล
6. บทบาทในฐานะเป็นผู้แก้ปัญหาคความขัดแย้ง

Knezevich (1984) ได้เสนอว่าผู้บริหารทางการศึกษามีบทบาทที่จะบริหารงานให้เกิดประสิทธิผล ดังนี้

บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติ (Direction setter) ผู้บริหารจะช่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจงทำความเข้าใจเขียนวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความสามารถในการเขียนแผนงาน และโครงการบริหารงานและวัตถุประสงค์

บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader catalyst) บทบาทนี้จำเป็นต้องมีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ มีทักษะทำงานเป็นทีม

บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) จะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision maker) บทบาทนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ของการตัดสินใจ และมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการไม่ให้เกิดความขัดแย้ง

บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบงานและกำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเข้าใจพลวัตขององค์การ และพฤติกรรมขององค์การด้วย

บทบาทเป็นผู้เปลี่ยน (Change manager) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบัน เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของสถาบัน รู้ว่าจะเปลี่ยนอะไร อะไรควรเปลี่ยนไปในทิศทางใด

บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของบุคคล เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิถีพิเศษงานที่พึงปรารถนา เข้าใจระบบการรายงานที่ดี สามารถประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communication) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้วยการพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการสื่อสาร ตลอดจนมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์หน่วยงาน

บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict) เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารต้องเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง จะต้องมีความสามารถในการต่อรองไกล่เกลี่ยจัดการกับความขัดแย้งและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้

บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problems manager) เนื่องจากปัญหาทั้งหลายไม่ลงเอยด้วยความขัดแย้ง ปัญหาจึงมีความหมายกว้างขวางกว่าความขัดแย้งผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหา แก้ปัญหาเป็น

บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถวิเคราะห์ระบบ และกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ประโยชน์

บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional manager) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ การเจริญและพัฒนาการของมนุษย์ เข้าใจทฤษฎีการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในเทคนิคของการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง การประเมินผลงาน และการปฏิบัติงานของบุคคล

บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource manager) ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านการเงินและงบประมาณ มีความสามารถในการบริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา ตลอดจนการแสวงหาการสนับสนุนจากภายนอก

บทบาทเป็นผู้ประเมิน (Appraiser) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการประเมินความต้องการ การประเมินระบบ วิธีการทางสถิติและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public relater) ผู้บริหารจะต้องมีทักษะสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้จักพลวัตของกลุ่ม รู้จักและเข้าใจเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ

บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial head) เป็นบทบาทที่จำเป็นยิ่งของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ความสามารถในบทบาทต่าง ๆ ที่กล่าวมาเพื่อแสดงบทบาท

Hoy and Miskel, (2008) ได้แบ่งบทบาทผู้นำออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่

1. ความเป็นผู้มีความสามารถ (Capacity) ประกอบด้วย ความมีไหวพริบ การตื่นตัวทันต่อเหตุการณ์ การใช้เวลาและภาษาพูด ความเป็นผู้ริเริ่ม และเป็นผู้ตัดสินใจ
2. ความเป็นผู้มีความสำเร็จ (Achievement) ประกอบด้วย ความสำเร็จทางด้านวิชาการ และการแสวงหาความรู้
3. ความเป็นผู้รับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ มีความสม่ำเสมอมั่นคง อดทน กล้าพูดกล้าทำ เชื้อมั่นในตนเอง และมีความทะเยอทะยาน
4. ความเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วม (Participation) ในด้านกิจกรรม ด้านสังคมให้ ความร่วมมือรู้จักปรับตัว และมีอารมณ์ขัน
5. ความเป็นผู้มีฐานะทางสังคม (Status) มีตำแหน่งฐานะทางสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป
 นฤมล จิตรเอื้อ (2560) กล่าวว่า จะต้องเป็นผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นและ เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นเข้าใจ มีแนวทาง ในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร รวมถึงปรับเปลี่ยนทัศนคติการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้แก่กัน ฝึกทักษะการทำงาน เป็นทีมร่วมกันในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ สามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เกิดนวัตกรรม ทาง การปฏิบัติงานที่แตกต่างออกไป และทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยน หรือบูรณาการภายในองค์กร ให้สามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงภายนอก และนำองค์กรและบุคลากรให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป รวมทั้งผู้นำจะต้องสร้างอุปนิสัยส่วนตัวที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความน่าเชื่อถือ มีความมั่นใจ ในตนเอง ยึดหลักคุณธรรม ที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือ ศรัทธา ที่จะปฏิบัติตาม ด้วยความเต็มใจ

ณัฐภัสสร ธนาบวรพาณิชย์ (2563) กล่าวว่า บทบาทสำคัญของผู้บริหารองค์กร ภาครัฐ ที่สามารถบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับองค์กรภาครัฐในอนาคต คือ บทบาทในการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรมีความชัดเจนและเป็นผู้ชี้นำทิศทางของ องค์กร

บทบาทในการผลักดันการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ให้เกิดเป็นรูปธรรม อย่างมีศิลปะโดยผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและสร้างความแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ทั้งต้องปรับตนเองเป็นผู้บริหารเครือข่าย (Partnership) เป็นผู้พัฒนางาน กำกับทิศทางงาน และสนับสนุนการทำงานด้านต่าง ๆ

บทบาทในการจัดระบบงานภายในองค์กรโดยการจัดแบ่งโครงสร้างภายในให้ เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และภาระงาน

บทบาทในการมองการณ์ไกล ภายใต้ข้อจำกัด โดยการทำให้องค์กรเป็น Engine of Innovation คือ การสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองและการพัฒนาระบบงาน

บทบาทในการสร้างพลังความสามารถ หรือ Empower โดยการมอบอำนาจ การสร้างภาวะผู้นำ การจัดวางระบบสืบทอดตำแหน่ง และกระบวนการพัฒนาศักยภาพ

บทบาทในการสร้างความยืดหยุ่นในการบริหาร โดยให้อิสระเพื่อให้การทำงานมีความยืดหยุ่นสูง มีระบบประเมิน เพื่อนำพาให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปตามที่องค์กรปรารถนา มีพฤติกรรมตามที่องค์กรปรารถนา ค้นหาช่องว่าง/จุดอ่อนของกระบวนการทำงาน และบุคลากร เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนางาน พัฒนาคน และนำไปประกอบการพิจารณาความก้าวหน้าความดีความชอบ

บทบาทในการสร้างทีมงานประสิทธิภาพ (Perfect Staff) โดยการรวมพลัง (Synergies) ในการทำงานภายใต้ข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง

บทบาทในการวางระบบการบริหารจัดการที่ดีภายใต้หลักการ 4C คือ การสั่งการ (Command) การสื่อสาร (Communication) การประสานงาน (Co-ordination) และประภทสุดท้ายคือความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน (Co-operation)

บทบาทในการสร้างภาพลักษณ์ใหม่เป็นองค์กรแห่งรอยยิ้ม โดยการทักทายด้วยรอยยิ้มให้ประชาชนยิ้มเเมกกับบริการที่ฉับไว พร้อมเปิดใจรับฟังความคิดเห็น มุ่งเน้นความสะอาด ประทับใจ และบุคลากรมีความสุข มีขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พิชญาภา ยืนยาว (2561, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ผู้นำมีบทบาทและหน้าที่หลายประการ ผู้นำเป็นทั้งหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ผู้ให้กำลังใจตลอดจนเป็นผู้วินิจฉัยตัดสินใจกลุ่มของตน บทบาทและหน้าที่ของผู้นำที่สำคัญสรุปได้ มี 3 ลักษณะ ดังนี้

ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน (Maintenance of Membership) หมายถึง ผู้นำจะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์คนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective Attainment) หมายถึง ผู้นำจะต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group Interaction Facilitation) หมายถึง ผู้นำจะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพอาจไม่ได้มีบทบาทใดบทบาทเดียว หากแต่ต้องผสมผสานทุกบทบาทให้สอดคล้องไปตามสถานการณ์ บางครั้งอาจต้องเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานที่ปรึกษา หรือแม้แต่เป็นผู้ตามในบางคราว ผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสมก็ย่อมจะนำพาองค์กรของตนประสบความสำเร็จได้ไม่ยาก โดยผู้นำต้องมีหน้าที่บริหารองค์การโดยการมอบหมายงาน กำกับ ควบคุม ประสิทธิภาพ องค์การ สร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เกิดการรักองค์การและรู้สึกผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ผู้นำจะต้องรู้จักใช้บทบาทของตนได้อย่างเหมาะสมแล้ว ยังจำเป็นต้องมีทักษะทางการบริหารที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่แตกต่างกัน อาทิ ผู้บริหารระดับสูงมีความรับผิดชอบในการกำหนดทิศทาง และนโยบายของหน่วยงาน ในขณะที่ผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้นำนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงไปสู่การปฏิบัติ โดยเป็นผู้เชื่อมโยงกับผู้บริหารระดับล่างที่มีหน้าที่นำนโยบายไปลงมือปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากงานผู้บริหารโรงเรียนนั้น เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูงและมีงานหลาย ๆ ด้านที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นเข้าใจ มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของภาวะผู้นำ

กวิสรา ชูทอง (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นการสร้างความศรัทธาเป็นที่ยอมรับหรือการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง โดยการจูงใจบุคคลหรือกลุ่มให้ปฏิบัติตามกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถบุคคลในการใช้อิทธิพลสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้

ธนากร แก่นเกษ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในลักษณะการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และมีทัศนคติที่ดี เกิดการกระทำด้วยความยินดี เต็มใจ จึงนำไปสู่การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ชัยณรงค์ สร้างช่าง (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลของบุคคลที่ครองตำแหน่ง เพื่อจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือประสานงานเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน ภาวะผู้นำจึงมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ผู้นำ ผู้ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรืออาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือรูปแบบของกระบวนการใช้อิทธิพลเป็นความสามารถในการนำของผู้นำหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ธงธิดา วังแก้ว (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการกำหนดทิศทาง การดำเนินกิจกรรมทั้งหลายในองค์การ โดยผู้นำจะทำหน้าที่ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผน และกำหนดเป้าหมายขององค์การโดยรวม ภาวะผู้นำจะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นสภาพที่แท้จริงขององค์การ อันเกิดจากการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารว่าเป็นไปในลักษณะใด ซึ่งจะทำให้ทราบถึงบรรยากาศในการทำงานระหว่างสมาชิกในองค์การ ดังนั้น จึงไม่อาจตอบได้ว่า ภาวะผู้นำใดเป็นภาวะผู้นำที่ดีที่สุด การเลือกใช้ภาวะผู้นำแต่ละอย่างมีทั้งจุดเด่นและจุดด้อย ผู้บริหารที่ฉลาดหลักแหลมย่อมรู้ว่าในสถานการณ์ใดควรเลือกแสดงภาวะผู้นำอย่างไรจึงจะเหมาะสม เช่นเดียวกันกับการเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ต้องคำนึงถึงลักษณะวัฒนธรรมของแต่ละองค์การด้วย ดังนั้นการศึกษาภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และมีความหมายอย่างยิ่งต่อการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อองค์การ

บุษยมาส ผาดี (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการ หรือความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน ใช้อิทธิพลหรืออำนาจในรูปแบบต่าง ๆ มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การมีทักษะและเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

วิชญ์กร แดงแก้ว (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ทำหรือปฏิบัติตามและเป็นบทบาทที่สามารถครองใจผู้ตามเป็นพฤติกรรมที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น และโน้มน้าวจิตใจให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการสร้างความสำเร็จเป็นที่ยอมรับหรือการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง โดยผู้นำจะทำหน้าที่ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดเป้าหมายขององค์การโดยรวม ให้สมาชิกปฏิบัติตามความต้องการของตนอีกทั้งสร้างแรงบันดาลใจความเชื่อมั่นและประสานงานให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความจำเป็นต้องศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีไว้ ดังนี้

George (2012) ได้ให้ความหมาย เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ มีดังนี้

ทฤษฎีคุณลักษณะทางกายภาพ (The Great Person Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จะมีคุณลักษณะของบุคลิกภาพ หรือคุณลักษณะพิเศษ ซึ่งเกื้อกูลให้ประสบความสำเร็จ เช่น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ มักมีร่างกายสูงใหญ่ ร่างกายแข็งแรง ทฤษฎีนี้เชื่อว่า เกิดมาเพื่อนำ ดังผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในอดีต ได้แก่ พระเจ้าอเล็กซานเดอร์มหาราช (Alexander the great) ราชินีเอลิซาเบธที่ 1 (Queen Elizabeth) ประธานาธิบดีอับราฮัมลินคอล์น (Abraham Lincoln) หรือผู้นำในปัจจุบัน เช่น คอลินเพาเวลล์ (Colin Powell) โรนัลด์ รีแกน (Ronald Reagan)

ทฤษฎีผู้นำตามพฤติกรรม (Leadership Behavioral Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับกรกระทำของผู้นำ พฤติกรรมทุก ๆ อย่างของผู้นำเป็นบ่อเกิดแห่งภาวะผู้นำ

ทฤษฎีการเป็นผู้นำและผู้ตาม (Leaders and Follower Theory) ทฤษฎีนี้ ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า ถ้าปราศจากผู้ตามผู้นำก็ไม่สามารถจะนำได้

ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change-Oriented Leadership Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า การจะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถมองอนาคตได้อย่างชัดเจน

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า ผู้นำที่แท้จริง เป็นผู้ที่สามารถนำได้ในทุก ๆ สถานการณ์ เหนือกว่าผู้อื่นจากแนวคิดและทฤษฎี

ของผู้นำสรุปได้ว่าได้ว่า ทฤษฎีต่าง ๆ มีหลักการและการนำไปใช้งานที่หลากหลายบางทฤษฎีมีความเชื่อสอดคล้องกัน แต่อาจมีรายละเอียดที่ต่างกันผู้นำในแต่ละทฤษฎีมีรายละเอียดคล้ายคลึงกันแต่ไม่มีแบบใดเลย ที่จะมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์ แบบหนึ่งอาจจะมีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์หนึ่งเท่านั้น ดังนั้นเมื่อมีการใช้แบบหนึ่งแบบใดโดยเฉพาะอย่างใดไม่เหมาะสมแล้ว ผลที่เกิดขึ้นคือภาวะผู้นำจะไม่มีประสิทธิภาพผู้นำจึงต้องสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการใช้แบบของผู้นำได้หลายรูปแบบเพื่อให้เหมาะสมกับผู้ร่วมงานกัน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำ 4 ทฤษฎี ได้แก่ทฤษฎีรูปแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโฮไอ และภาวะผู้นำตามแนวตาสาย ดังนี้

ทฤษฎีรูปแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (The University of Iowa studies) รูปแบบภาวะผู้นำ คือ การผสมผสานของคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงแม้ว่าว่านักทฤษฎีทางพฤติกรรมจะมุ่งเน้นการศึกษาไปที่พฤติกรรมของผู้นำ แต่พฤติกรรมของผู้นำขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและทักษะ มหาวิทยาลัยไอโอวาได้ทำการศึกษารูปแบบความเป็นผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้ตาม ซึ่งสามารถแบ่งรูปแบบของผู้นำได้ 3 ประเภท (Phillips and Gully, 2012 อ้างอิงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 75) ได้แก่

รูปแบบผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic leadership style) ผู้นำรวบรวมอำนาจการตัดสินใจตัดสินใจเพียงลำพัง สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาว่าต้องทำอะไร และควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

รูปแบบผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership style) ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงานไม่เข้าไปควบคุมใกล้ชิด

รูปแบบผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez – faire leadership style) ผู้นำปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามลำพัง ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจและกำหนดว่าจะทำอะไร และไม่มีติดตามผลการทำงานแต่อย่างใด

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan studies)

จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้ก็เพื่อกำหนดรูปแบบของพฤติกรรม การเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของกลุ่ม โดยได้ระบุไว้ 2 ลักษณะ ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งงานและผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์

การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (The Ohio state studies)

มหาวิทยาลัยโอไฮโอได้ทำการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อถามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำ ทั้งในองค์การทหารและอุตสาหกรรมทั่วไป ผลการวิจัยระบุถึงพฤติกรรมหลายหลายประเภทของผู้นำ แต่ได้มุ่งความสนใจไปที่การคำนึงถึงจิตใจของผู้อื่นและการริเริ่ม โครงสร้าง นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยโอไฮโอ พบว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นการผสมผสานระหว่างพฤติกรรมพื้นฐาน 2 แบบ ที่เป็นอิสระจากกันจนเกิดเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบต่าง ๆ ตามปริมาณมากน้อยของพฤติกรรมพื้นฐานแต่ละแบบ นักวิจัยกลุ่มนี้สรุปว่า ผู้นำที่มีการทำงานหรือการมุ่งงานสูง เพราะหลักฐานการศึกษาวิจัยในเบื้องต้น พบว่า พฤติกรรมผู้นำดังกล่าวทำให้ผลผลิตของกลุ่มสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจมากขึ้น สถิติการขาดงานและการลาออกลดน้อยลง อย่างไรก็ตามการศึกษาวิจัยในระยะเวลาต่อมาพบว่า ในบางสถานการณ์พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานก็ทำให้ผลผลิตของกลุ่มสูงขึ้น และในบางสถานการณ์พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ก็ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น สถิติการขาดงานและการลาออกลดน้อยลงเช่นเดียวกัน

ภาวะผู้นำตามแนวตาข่าย

ภาวะผู้นำตามแนวตาข่าย (Leadership grid) หรือที่เรียกว่า ตาข่ายการจัดการ (Managerial grid) ถูกพัฒนาขึ้นโดย โรเบิร์ต เบลค และ เจน มิวตัน (Blake & Mutton) แห่งมหาวิทยาลัยเท็กซัส โดยอาศัยพื้นฐานการศึกษาของทั้ง 2 มหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยโอไฮโอ และมหาวิทยาลัยมิชิแกน เป็นวิธีการที่ประเมินพฤติกรรมของผู้นำจาก 2 ประเด็นด้วยกัน ได้แก่ ความเอาใจใส่ต่อผลผลิต และความเอาใจใส่ต่อบุคคล และแนะนำรูปแบบของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่จากระดับของพฤติกรรมที่แสดงออกทั้ง 2 ด้าน แล้วจึงทำการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับแต่ละด้าน

สำหรับแนวทางในการนำทฤษฎีภาวะผู้นำไปประยุกต์ใช้ อาจจะไม่มิตฤษฎีใดเพียงทฤษฎีเดียวที่ให้คำตอบหรือนำไปประยุกต์ใช้ได้ดีที่สุด เพียงแต่บางทฤษฎีที่อาจจะนำไปใช้เกิดประสิทธิผลที่ดีกว่าบางทฤษฎี โดยพิจารณาจากหลักฐานการวิจัยเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนทฤษฎีนั้น บางทฤษฎีอาจจะมีรายละเอียดทฤษฎีมาก และมีปัญหาในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการหรือมีความยุ่งยากในการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์การต่าง ๆ หรือยากที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาผู้นำจริง ๆ ดังนั้น ในการนำความรู้ทฤษฎีภาวะผู้นำไปประยุกต์ใช้ควรอยู่บนพื้นฐานขององค์ความรู้หรือผลจากการศึกษาวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น มีการนำไปทดลองใช้และติดตามผล และอาจจะต้องมีการบูรณาการความรู้จากทฤษฎีต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามความเหมาะสม

ศาสตราจารย์ (2558) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories) ซึ่งจัดแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ ทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรม ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ ดังนี้

ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ (Trait Theory) เกิดจากความพยายามของนักคิดและนักวิชาการที่จะศึกษาลักษณะเฉพาะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จว่ามีคุณลักษณะอย่างไร ผู้บริหารที่ประสงค์จะพัฒนาภาวะผู้นำของตนให้สูงขึ้น อาจทำได้โดยสร้างและปรับปรุงคุณลักษณะเฉพาะของตนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา (Conceptual Characteristics) เป็นความฉลาดหลักแหลมของผู้นำ สามารถคิดวิเคราะห์ และคาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบ แม้ปัญหาที่มีความซับซ้อนก็สามารถเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และกำหนดแนวทางตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

2. คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Characteristics) เป็นทักษะในการติดต่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น มีทัศนคติที่ดีเป็นที่ยอมรับและเป็นตัวอย่างที่ดี

3. คุณลักษณะทางด้านการทำงาน (Technical Characteristics) เป็นทักษะความรู้ ความเข้าใจและความสามารถปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รู้จักวิธีในการถ่ายทอดและสอนงาน เป็นต้น

4. คุณลักษณะส่วนตัว (Personal Characteristics) เป็นคุณลักษณะโดยทั่วไป เช่น มั่นใจในตนเอง มั่นคงทางอารมณ์ สามารถเก็บความรู้สึกในโอกาสอันควร รักษาความลับ มีความรับผิดชอบสูง มีความทะเยอทะยาน มีความรอบคอบ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นตั้งใจไม่ย่อท้อ และมีความเสมอต้นเสมอปลาย เป็นต้น

5. คุณลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพ เช่น อายุ ส่วนสูง พละกำลัง น้ำหนัก และโหงวเฮ้ง เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะทางกายภาพเหล่านี้แม้จะขาดข้อมูลจากการวิจัยเชิงประจักษ์ในการสนับสนุน แต่ในบางสังคมก็ยังคงได้รับการยอมรับให้เป็นแนวปฏิบัติ

6. คุณลักษณะทางพื้นฐานสังคม (Social Background Characteristics) เป็นคุณลักษณะทางสังคม เช่น ฐานะทางครอบครัว ชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล และประวัติการศึกษา เป็นต้น ผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมดีไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่ดีเสมอไป แต่ผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมที่ดีมักได้รับการยอมรับจากสังคม จึงมีโอกาสได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้นำ ซึ่งความเชื่อดังกล่าวอาจจะถูกหรือผิดก็ได้

ดังนั้น คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำดังกล่าวข้างต้นแม้จะไม่ครบทุกประเด็นของคุณลักษณะผู้นำที่ดี เนื่องจากยังคงมีคุณลักษณะและปัจจัยอื่นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่บุคคลหนึ่ง ๆ แต่การศึกษาคุณลักษณะเฉพาะทั้ง 6 ด้านดังกล่าว เป็นพื้นฐานที่จะทำให้เข้าใจถึงโอกาสและแนวโน้มของบุคคลที่มีคุณลักษณะดังกล่าวกับศักยภาพในการเป็นผู้นำที่ดีได้ ผู้ที่ต้องการพัฒนาภาวะผู้นำของตนจึงควรศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของตนกับคุณลักษณะตามทฤษฎีที่ระบุดังกล่าว เพื่อให้เห็นถึงช่องว่างและโอกาสในการพัฒนาคุณลักษณะของตนให้มีเพิ่มขึ้นนั่นเอง

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) ผู้นำที่ดีหรือประสบความสำเร็จมักจะมีพฤติกรรมไปในแนวทางหนึ่ง ซึ่งแตกต่างจากผู้นำที่ล้มเหลว ทั้งพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการแสดงออกการตัดสินใจ การสื่อสารกับสมาชิกขององค์กร การให้ความสนใจกับความรู้สึกของคน การใส่ใจในงานที่รับผิดชอบ และการมอบหมายงาน เป็นต้น การวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมจึงมีอย่างต่อเนื่องจนสรุปได้เป็นทฤษฎี ผู้บริหารที่ประสงค์จะพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง จึงควรศึกษาทฤษฎีเหล่านี้เพื่อให้เห็นถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และฝึกฝนตนเองให้มีพฤติกรรมตามแบบที่ประสบความสำเร็จแล้วนั้นด้วย ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำมีดังนี้

1. ภาวะผู้นำ 3 ประเภท ตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of Iowa's 3 Types of Leadership) นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยไอโอวาศึกษาและพบว่าสามารถจัดแบ่งภาวะผู้นำออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ผู้นำแบบอัตนิยม ผู้นำแบบประชานิยม และผู้นำแบบเสรีนิยม

2. ทฤษฎีความต่อเนื่องของพฤติกรรมในการใช้อำนาจ ผู้บริหารแต่ละคนอาจมีพฤติกรรมใช้อำนาจหน้าที่ มากน้อยแตกต่างกันไป ยิ่งผู้บริหารมีพฤติกรรมใช้อำนาจหน้าที่สูงจะทำให้ผู้บริหารมีลักษณะใกล้เคียงกับผู้นำแบบอัตนิยมมากขึ้น อาจกล่าวได้อีกอย่างว่าเป็นลักษณะของภาวะผู้นำแบบเน้นผู้นำ หรือหัวหน้าเป็นศูนย์กลาง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการคิดและการแสดงออกน้อย แต่ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมใช้อำนาจหน้าที่ลดลง ก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการคิดและการแสดงออกเพิ่มขึ้นตามลำดับ และยังสามารถนำมาซึ่งความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

3. พฤติกรรม 2 ด้านของผู้นำตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (University of Ohio's Two Dimensional Model of Leader Behaviors) นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยโอไฮโอศึกษาและพบว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำนั้นสามารถจัดแบ่งโดยรวมออกได้เป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่คำนึงถึงผู้อื่นหรือเน้นคนและพฤติกรรมในการริเริ่มโครงสร้างการทำงานหรือมุ่งงาน

3.1 พฤติกรรมเน้นคน หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ให้ความสำคัญกับความคิด และความต้องการของบุคคลอื่นเป็นลำดับแรก

3.2 พฤติกรรมเน้นงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน

ดังนั้น ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยที่พบข้างต้นมาเตือนใจได้อย่างดีว่าในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องให้ความสนใจทั้งด้านคนและด้านงาน ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนอาจจะเลยด้านใดด้านหนึ่ง หรืออาจจะเลยทั้ง 2 ด้าน ส่งผลให้โอกาสแห่งความสำเร็จในการทำงานลดลง

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theory) ตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้นไม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะที่ตายตัวและไม่จำเป็นต้องมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเท่านั้น หากแต่ผู้นำจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ก็ต่อเมื่อผู้นำสามารถเลือกใช้วิธีการหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่เหมาะสม สอดคล้องกับแต่ละสถานการณ์ ผู้บริหารที่ต้องการจะประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้ จึงต้องศึกษาว่าสถานการณ์หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อวิธีการและพฤติกรรมของผู้นำเหล่านั้นมีอะไรบ้าง และแต่ละสถานการณ์ผู้นำควรจะใช้วิธีการใดในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้สูงสุด ซึ่งสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสำคัญ 7 ประการดังนี้

1. ความต้องการของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีส่วนกำหนดวิธีการที่ผู้นำใช้ในการบริหารงาน กล่าวคือ เมื่อความต้องการของพนักงานแตกต่างกันออกไปย่อมส่งผลให้ผู้นำเลือกใช้วิธีการบริหารงานที่แตกต่างกันเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานคนนั้น ๆ หากพนักงานต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ผู้นำ จำเป็นต้องเน้นการให้เกียรติและยกย่องในความสำเร็จของพนักงานมากที่สุด แต่หากพนักงานต้องการความรักและความผูกพันกับสมาชิกในองค์กร ผู้นำต้องเน้นที่ความรู้สึกลึกและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์กรเป็นต้น

2. ลักษณะการตัดสินใจของกลุ่ม กลุ่มแต่ละกลุ่มย่อมมีลักษณะการตัดสินใจที่แตกต่างกัน กลุ่มบางกลุ่มอาจเปิดให้สมาชิกอภิปรายประเด็นที่จะตัดสินใจอย่างเสรี แล้วลงคะแนนเสียงเพื่อหาข้อสรุปโดยเสียงข้างมาก ผู้นำที่บริหารจัดการในกลุ่มที่มีการตัดสินใจลักษณะดังกล่าว อาจเข้าร่วมอภิปราย ออกความเห็น และเมื่อประชุมเป็นเวลาสมควรแล้ว ผู้นำอาจสรุปขอให้ที่ประชุมลงคะแนนเสียงได้ทันที แต่บางกลุ่มอาจไม่ต้องการให้มีการลงคะแนนเสียง เนื่องจากเกรงว่าจะเกิดการแตกแยกจึงเน้นให้สมาชิกพยายามโน้มน้าวความเห็นของกันและกัน จนทุกคนเห็นชอบพร้อมกันแล้วจึงตัดสินใจ ผู้นำที่อยู่ในกลุ่มที่มี

การตัดสินใจลักษณะนี้อาจต้องระมัดระวังด้านความรู้สึกของสมาชิกกลุ่ม และผู้นำย่อมไม่สามารถตัดบทการอภิปรายเพื่อให้ลงมติหากเห็นว่าสมาชิกกลุ่มยังไม่มีความเห็นเป็นเอกฉันท์ ผู้นำที่ดีจึงจำเป็นต้องศึกษาลักษณะการตัดสินใจของสมาชิกกลุ่มให้ชัดเจน แล้วจึงเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานกลุ่ม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก ผู้นำที่เป็นเพื่อนหรือสนิทสนมคุ้นเคยกับสมาชิกย่อมต้องใช้วิธีการบริหารจัดการที่แตกต่างจากผู้นำที่ไม่รู้จักสมาชิกเป็นการส่วนตัว อาทิในการทำรายงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย แม้จะกำหนดให้สมาชิกคนหนึ่งเป็นผู้นำกลุ่มแต่ผู้นำ คนดังกล่าวย่อมไม่สามารถใช้เพียงการออกคำสั่ง เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตามได้ แต่ต้องขอร้องเพื่อนให้ทำงานตามแนวทางที่ประสงค์ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกจึงเป็นอีกปัจจัยที่มีผลต่อการชี้แนะ อย่างไรก็ตามในองค์กรทั่วไป ผู้นำย่อมสามารถออกคำสั่งให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามงานในหน้าที่ได้

4. แหล่งที่มาของอำนาจ ผู้นำที่มีอำนาจจากความชื่นชมมักพบว่าตนเองแทบไม่ต้องใช้วิธีการบังคับหรือขู่จะลงโทษพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานตามเป้าประสงค์ เนื่องจากพนักงานมีความชื่นชมและยินยอมพร้อมใจในการทำงานอยู่แล้ว ซึ่งแตกต่างจากผู้นำที่มีเพียงอำนาจในการลงโทษ ย่อมต้องอาศัยการบังคับและขู่เช็กในการลงโทษจึงจะทำให้พนักงานทำงานตามที่ต้องการได้

5. ลักษณะงาน งานที่จำเป็นต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ เช่น งานสร้างโฆษณา ผู้นำจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศการทำงานแบบหลวม ๆ เป็นกันเอง เน้นความรู้สึกของคนมากกว่างาน แต่ถ้าหากเป็นงานในโรงงานที่มีลักษณะของงานชัดเจนตายตัว ที่ผู้นำจำเป็นต้องบริหารงานโดยอาศัยกฎระเบียบและคำสั่งในการทำงาน

6. คุณลักษณะเฉพาะการที่แต่ละคนมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน ผู้นำจึงควรเลือกวิธีในการบริหารงานให้สอดคล้องกับคุณลักษณะเฉพาะของตนเองด้วย เช่น หากตนเองเป็นคนที่อ่อนไหวไม่สามารถรับเรื่องกระเทือนใจหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ก็ไม่ควรเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบอัตนิยมในการบริหาร เนื่องจากอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างตนเองกับสมาชิกกลุ่ม ได้ง่าย เป็นต้น

7. วุฒิภาวะของผู้ตาม เป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความสำคัญในการกำหนดวิธีการบริหารงานของผู้นำ หากผู้ตามมีวุฒิภาวะสูงผู้นำอาจมอบหมายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการทำงานให้ผู้ตามได้ ซึ่งตรงข้ามกับผู้ตามที่มีวุฒิภาวะต่ำ ผู้นำย่อมไม่ควรมุ่งเน้นที่ผู้ตาม แต่ต้องเน้นที่ตัวผู้นำเอง เพื่อให้การทำงานสามารถสำเร็จตามประสงค์ได้ โดยผู้นำจะต้องกำหนดวิธีการทำงานแล้วออกคำสั่งให้ผู้ตามปฏิบัติ แล้วติดตามผลอย่างใกล้ชิด

พัชรา วาณิชวดีน (2560) กล่าวว่า ด้านภาวะผู้นำ (New Leadership Approaches) ที่มีจุดมุ่งเน้นแตกต่างกันออกไป โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษาผู้นำในหลาย ๆ มิติที่แตกต่างกัน เช่น

ภาวะผู้นำแบบทีม (Collective Leadership) หรืออาจเรียกว่า ภาวะผู้นำแบบส่วนร่วม (Shared Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นในมิติของทีมทำงาน ท่ามกลางความซับซ้อนและความไม่แน่นอนโดยมีผู้นำหลาย ๆ คนในทีมทำงานเข้ามาแสดงบทบาทการนำมากกว่าจะมีผู้นำเพียงคนเดียว เนื่องจากการรับมือกับความซับซ้อนและความไม่แน่นอนไม่อาจทำได้ด้วยกำลังของผู้นำเพียงคนเดียวอีกต่อไป ทีมงานจะทำหน้าที่ผลักดันกันนำตามสถานการณ์ที่มีความเชี่ยวชาญมากที่สุด และในขณะเดียวกันก็ยังสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมในฐานะผู้ตามด้วย

ภาวะผู้นำแบบต่างวัฒนธรรม (Cross Cultural Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการนำในความแตกต่างของวัฒนธรรมโดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่ผู้นำอาจต้องทำงานข้ามประเทศหรือทำงานแบบกระจายไปในหลาย ๆ ประเทศที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไปจากที่ผู้นำเคยอยู่ Robbins, Deenzo and Coulter (2013) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมถือเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการตัดสินใจว่า สไตล์การนำแบบไหนจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยวัฒนธรรมส่งผลต่อสไตล์การนำ เพราะวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการตอบสนองของผู้ตามภายใต้การนำของผู้นำ ผู้นำอาจไม่สามารถหรือไม่ควรเลือกใช้สไตล์การนำตามความถนัด เพราะผู้ตามจะคาดหวังว่า ผู้นำจะใช้สไตล์การนำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของผู้ตามมากกว่า นอกเหนือจากนี้ข้อสรุปสำคัญจากผลวิจัยต่าง ๆ ก็บ่งชี้ว่า ผู้นำไม่ควรใช้สไตล์การนำรูปแบบเดียวแต่ควรปรับสไตล์การนำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นในมิติของนวัตกรรม จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำและแนวปฏิบัติที่ดีจากองค์กรชั้นนำ พบว่าองค์กรที่เน้นนวัตกรรมจะมีผู้นำที่มีความโดดเด่นทางด้านนวัตกรรมหรือผู้นำเชิงนวัตกรรม กล่าวคือ ผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำโดยแสดงพฤติกรรมตามคุณลักษณะพิเศษบางประการที่ประกอบไปด้วยสมรรถนะสำคัญ 4 สมรรถนะที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการสร้างหรือผลักดันให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในองค์กร ได้แก่ สมรรถนะภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Competency) สมรรถนะภาวะผู้นำด้านความกล้าเสี่ยง (Courageous Competency) สมรรถนะผู้นำด้านความเอาใจใส่ (Caring Competency) และสมรรถนะผู้นำด้านความน่าเชื่อถือ (Credible Competency) ซึ่งภาวะผู้นำแบบนี้จะมุ่งเน้นการผลักดันนวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้กับองค์กร

ภาวะผู้นำแบบเสมือน (Virtual Leadership) หรืออาจเรียกว่า ภาวะผู้นำออนไลน์ (E-Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นในมิติขององค์กรเสมือนจริงและเป็นการนำแบบที่ไม่ต้องไปอยู่ในสถานการณ์จริงในลักษณะของการทำงานข้ามพื้นที่ หรือทำงานแบบกระจายไปในหลายๆพื้นที่ผ่านโลกออนไลน์เพื่อแสดงบทบาทผู้นำ โดยมากผู้นำจะแสดงความเป็นผู้นำผ่านเทคโนโลยีไม่ว่าจะเป็นการบริหารงาน บริหารคน หรือบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยไม่ต้องไปอยู่ในสถานการณ์ที่จริง เพื่อนำให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการเป็นผู้นำแบบไม่ต้องปรากฏตัวให้เห็นจริง แต่ยังสามารถนำได้ต้องใช้ความสามารถทางการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีเชื่อมต่อบริบบนระบบคนและการเปลี่ยนแปลงผ่านเทคโนโลยี โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่มีแนวโน้มสูงว่าผู้นำจะต้องแสดงภาวะผู้นำแบบเสมือนผ่านเครือข่ายทางอินเทอร์เน็ตกันมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามก็ตามผู้นำแบบเสมือนที่ดีต้องเข้าใจดีว่า งานสำเร็จเกิดจากคนทำงานไม่ใช่เกิดจากเทคโนโลยี ดังนั้นผู้นำแบบนี้จึงต้องสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม รวมทั้งมีปฏิสัมพันธ์กับคนทำงานผ่านช่องทางของเทคโนโลยีให้มาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำแบบออนไลน์

ชัยวิช เนียมศิริ (2561) ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories) สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคล และสืบเชื้อสายกันได้บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีความแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

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

สรุปได้ว่า กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือของกลุ่ม ความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและความสามารถของคนซึ่งมีลักษณะโดดเด่นเป็นพิเศษเฉพาะบางอย่าง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

Morton (1971) ให้ความหมายนวัตกรรมว่า เป็นการทำให้ใหม่ขึ้นอีกครั้ง (Renewal) ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงสิ่งเก่าและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ นวัตกรรมไม่ใช่การขจัดหรือล้มล้างสิ่งเก่าให้หมดไป แต่เป็นการปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดของระบบ

Rogers (1962) ซึ่งเป็นผู้คิดค้นทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรมได้ให้คำนิยามความหมายว่า นวัตกรรมเป็นแนวความคิด (Idea) ที่ปัจเจกบุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ซึ่งความหมายในแง่นี้ นวัตกรรมก็คือ แนวความคิดใหม่ (New Idea Idea) นั่นเอง อีกทั้ง (Rogers and Shoemaker, 1971) ได้ให้คำนิยามเพิ่มเติมอีกว่า นวัตกรรมเป็นความรู้ วิถีปฏิบัติหรือวัตถุที่ปัจเจกบุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับตนเอง ถึงแม้ว่าสิ่งดังกล่าวได้รับการนำไปใช้หรือปฏิบัติจนผ่านช่วงเวลาหนึ่งไปแล้ว แต่ถ้ายังคงมีความรู้สึกว่าเป็นใหม่ในบุคคลใดแล้ว ก็ยังคงเรียกว่า นวัตกรรม

Cancian (1979) กล่าวว่านวัตกรรมเป็นความใหม่และความแตกต่างโดยอาจอยู่ในรูปลักษณะ การปฏิบัติ เทคนิค หรือเรื่องราวที่ใหม่ และแตกต่าง จากสิ่งที่มีอยู่

อรอนงค์ โรจน์วัฒนะบุญย์ (2553) นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจาก Innovate ในภาษาลาติน แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมีความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนาและผลิตสินค้าใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ หรือบริการใหม่ ซึ่งตอบสนองของความต้องการของการตลาด (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม) ความหมายของนวัตกรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์ คือ การนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์ จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หรือก็คือ “การทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (Change) ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายมาเป็นโอกาส (Opportunity) และถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม หรือจะกล่าวง่าย ๆ การหยิบจับเทคโนโลยีต่าง ๆ มาก่อให้เกิดคุณค่าและมูลค่า การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาก่อให้เกิดประโยชน์ และมีคุณค่า นั่นคือ นิยามของนวัตกรรมคือของใหม่ และมีประโยชน์ซึ่งแนวความคิดนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นมา ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดยจะเห็นได้จากแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม ผลงานของ (Schumpeter, 1934) ใน The Theory of Economic Development โดยจะเน้นไปที่ การสร้างสรรค์การวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอันจะนำไปสู่การได้มาซึ่ง นวัตกรรมทางเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ในเชิงพาณิชย์เป็นหลักและทฤษฎีที่รู้จักกันมากก็น่าจะ

เป็น Theory of Disruptive Innovation ของ Christensen แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดและ Diffusion of Innovation Theory ของ Rogers (1962) ที่ได้มีการพัฒนามาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1962

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

จีรภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการ ที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือได้สิ่งใหม่ ๆ

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

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น อาจเป็นความคิดวิธีการ หรือกระบวนการใหม่ที่อยู่ภายใต้ ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ที่ต่อยอดและใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยยิ่งขึ้นโดยอาศัยความก้าวหน้าทางด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสร้างสรรค์ในรูปแบบใหม่ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

ลักษณะของนวัตกรรม

สุกัญญา โค้งน้ำดับ (2555, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ลักษณะของนวัตกรรม คือ เป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อนเลย สิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่ได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ สิ่งใหม่ที่มีการพัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิม ลักษณะของนวัตกรรมสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ

1. นวัตกรรมใหม่อย่างสิ้นเชิง (Radical Innovation) หมายถึง ขบวนการเสนอสิ่งใหม่ที่ใหม่อย่างแท้จริงสู่สังคมโดยการเปลี่ยนแปลงค่านิยม (value), ความเชื่อ(belief)เดิมตลอดจนระบบคุณค่า (value system) ของสังคมอย่างสิ้นเชิงตัวอย่าง เช่น อินเทอร์เน็ต (Internet) จัดว่าเป็นนวัตกรรมหนึ่งในยุคโลกข้อมูลข่าวสาร การนำเสนอระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้ค่านิยมเดิมที่เชื่อว่า โลกข้อมูลข่าวสารจำกัดอยู่ในวงเฉพาะทั้งในด้านเวลา และสถานที่นั้นเปลี่ยนไป อินเทอร์เน็ตเปิดโอกาส ให้ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลไร้ขีดจำกัด ทั้งในด้านของเวลาและระยะทางการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ ทำให้ระบบคุณค่าของข้อมูลข่าวสารเปลี่ยนแปลงไป บางคนเชื่อว่าอินเทอร์เน็ตจะเข้ามาแทนที่ระบบการส่งข้อมูลข่าวสารในระบบเดิมอย่างสิ้นเชิงในไม่ช้า อาทิเช่น ระบบไปรษณีย์

2. นวัตกรรม ที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไปเป็นขบวนการการค้นพบ (discover) หรือ คิดค้นสิ่งใหม่ (invent) โดยการประยุกต์ ใช้แนวคิดใหม่ (new idea) หรือ ความรู้ใหม่ (new knowledge) ที่มีลักษณะต่อเนื่องไม่สิ้นสุด โดยการประยุกต์ใช้ แนวคิดใหม่ หรือความรู้ใหม่ ของมนุษย์ และการคิดค้นเทคนิค (technique) หรือ เทคโนโลยี (technology) ใหม่ นวัตกรรมที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป จึงมีลักษณะของการสะสมการเรียนรู้ (cumulative learning) อยู่ในบริบท ของสังคมหนึ่ง ในปัจจุบันสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เพราะผลของขบวนการโลกาภิวัตน์ ทำให้สังคมมีลักษณะไร้ขอบเขต (borderless) เป็นสังคมของชาวโลกที่มีความหลากหลายทางด้านสังคมวัฒนธรรมและการเมือง ส่งผลให้นวัตกรรม มีแนวโน้มที่จะเป็น ขบวนการค้นพบใหม่อย่างต่อเนื่องในระดับนานาชาติมากกว่า ที่จะเป็นนวัตกรรมใหม่โดยสิ้นเชิง สำหรับสังคมหนึ่ง ๆ

ถวัลย์ มาตจรัส และคณะ (2555) ได้กล่าวถึง ลักษณะการเกิดนวัตกรรมเชิงพัฒนา และนวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนามีลำดับขั้นการเกิด ดังนี้

นวัตกรรมเชิงพัฒนา การเกิดนวัตกรรมเชิงพัฒนามีลำดับขั้นการเกิด ดังนี้

1. ขั้นการลอกเลียนแบบ (Copy) การลอกเลียนแบบเป็นพฤติกรรมธรรมชาติธรรมดาของมนุษย์ เช่น ลูกย่อมเลียนแบบพฤติกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ จากพ่อ แม่ ญาติ พี่น้อง และสังคม เป็นเบื้องต้นการลอกเลียนแบบก็คือ การก๊อปปี้ความคิดเบื้องต้นของคนหรือผลงานที่ตนเองชื่นชอบนั่นเอง

2. ขั้นการพัฒนา (Development) โดยธรรมชาติของมนุษย์ล้วนแต่มีแหล่งภูมิปัญญาสร้างสรรค์ในตนเองด้วยกันทั้งสิ้นจะแตกต่างกันก็ตรงที่ใครจะมีมากมีน้อยกว่ากันเท่านั้น เมื่อลอกเลียนแบบผู้อื่นไปสักระยะหนึ่งประสบการณ์จะสอนให้รู้จักการพัฒนาแบบที่ลอกเลียนนั้นให้ดียิ่งขึ้น แปลกแตกต่างจากเดิมมากยิ่งขึ้นและมีประโยชน์มากยิ่งขึ้น โดยนำไปทดลองใช้ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสมบูรณ์

3. ขั้นการนำไปปฏิบัติ (Action) หลังจากลอกเลียนแบบแล้ว พัฒนาแล้วก็ก้าวไปสู่ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติการนำไปปฏิบัติจะควบคู่ไปกับการเผยแพร่นวัตกรรมที่ตนเองได้พัฒนาขึ้นจนเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ก็ถือได้ว่าเป็น นวัตกรรมการศึกษาที่ได้มีการพัฒนาขึ้นมาใหม่บนพื้นฐานภูมิปัญญาเดิมที่มีผู้คิดค้นไว้

นวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนา (Research & Development) นวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนาเป็นนวัตกรรมที่มีการคิดค้นใหม่ และค้นพบใหม่ด้วยตนเองด้วยคณะวิจัยหรือคณะทำงาน ลักษณะการเกิดนวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนามีลำดับขั้นการเกิด ดังนี้

4. **ขั้นการศึกษาค้นคว้า (Study)** การศึกษา ค้นคว้า เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของผู้เริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนา เป็นการครุ่นคิดรวบรวมองค์ความรู้ ประมวลองค์ความรู้ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จในการคิดค้นนวัตกรรม

5. **ขั้นการประดิษฐ์คิดค้น (Innovation)** เมื่อประมวลองค์ความรู้จนตกผลึกแล้ว การประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ก็จะเริ่มขึ้นเช่น ฟรานซิส เบคอน (Francis Bacon) ได้ตั้งสมมุติฐานว่า การเรียนรู้จะเกิดได้ก็จากประสบการณ์ ประสบการณ์จะเกิดขึ้นได้ก็จากที่ผู้เรียนเป็นผู้สัมผัสกับเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยเฉพาะการที่ผู้เรียนได้เป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองนั้น จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างกระจ่างแจ้ง

6. **ขั้นพัฒนาการ (Development)** ขั้นพัฒนาการ เป็นขั้นต่อจากขั้นประดิษฐ์คิดค้นขั้นนี้เป็นขั้นของการพัฒนาความคิดไปสู่การทดลอง

7. **ขั้นการปฏิบัติ (Action)** เมื่อทดลองและปรับปรุงแก้ไขความคิดแบบจากการทดลองแล้ว ก็เป็นขั้นของการปฏิบัติตามความคิดค้นแบบ หรือตามนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้น ในขั้นนี้จะมีการเผยแพร่เพื่อขยายเครือข่ายการปฏิบัติให้กว้างขวางออกไป

สรุปได้ว่า ลักษณะของนวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อน หรือสิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีต แต่ได้มีการนำมาพัฒนาขึ้นมาใหม่ เป็นการคิดรวบรวมองค์ความรู้ ประมวลองค์ความรู้ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จในการคิดค้นนวัตกรรม

องค์ประกอบของนวัตกรรม

อัจฉรา จันทรฉาย (2553, หน้า 54) ได้อธิบายองค์ประกอบของนวัตกรรมมีอยู่ 3 ประการ คือ

1. **ความใหม่ (Newness)** สิ่งที่จะได้รับการยอมรับว่า มีคุณลักษณะเป็นนวัตกรรมได้นั้นจะต้องมีก็คือ ความใหม่ หมายถึง เป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นตัวผลิตภัณฑ์บริการ หรือกระบวนการ โดยจะเป็นการปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นใหม่เลยก็ได้

2. **การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ (Knowledge and Creativity Idea)** หมายความว่า สิ่งที่จะถือเป็นนวัตกรรมได้นั้นจะต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่ ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบการทำซ้ำเป็นต้น

3. **ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic Benefits) และสังคม (Social)** ก็คือ การให้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ หรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ กล่าวคือ นวัตกรรม จะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้น ๆ ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น

สามารถวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรง และในเชิงสังคมเป็นการสร้างคุณค่า ซึ่งไม่สามารถวัดเป็นตัวเงินได้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของนวัตกรรม คือ สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่ ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบการทำซ้ำ ที่มีประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ การสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้น ๆ ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นสามารถวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรง และในเชิงสังคมเป็นการสร้างคุณค่า ซึ่งไม่สามารถวัดเป็นตัวเงินได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม

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

Wiss and Legrand (2011) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

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

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

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือ

โอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาความคิดและผลิตสิ่งใหม่ รวมถึงแนวทางการแก้ปัญหาใหม่ ๆ สำหรับองค์การ

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

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

ยินดี ฮานาฟี (2562) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีแนวคิดกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและบทบาทที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนบุคลากรให้คิดค้นแนวทางการพัฒนางาน เกิดนวัตกรรมในองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น มีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Yukl (2010) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำ จะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

2. บุคลากรในองค์การ จะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน

3. บุคลากรในองค์การ จะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำ จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

Loader (2016, Online) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำ จะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

2. บุคลากรในองค์การ จะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน

3. บุคลากรในองค์การ จะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำ จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

2. มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน

3. เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน

4. สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ของ

องค์การ

5. ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

6. ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน รวมไปถึงสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

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

1. การเน้นเครื่องมือในการทำงาน (Toolset) การรวบรวมเครื่องมือและเทคนิคที่ใช้สร้างตัวเลือกใหม่ในองค์กรเพื่อสื่อสาร ทิศทางสร้างแนวร่วมและความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรมในประสบการณ์ของคนส่วนใหญ่มีความสนใจในการส่งเสริมนวัตกรรม เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสามารถเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการผลักดันนวัตกรรมในองค์กร เครื่องมือและเทคนิคที่ได้คิดมาเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่จะสร้างนวัตกรรม มีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 สร้างต้นแบบ (Prototyping) เป็นการขับเคลื่อนความคิดนวัตกรรม การสร้างต้นแบบง่าย ๆ เป็นยานพาหนะสำหรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขณะที่มันเคลื่อนที่องค์กรก็จะมีต้นแบบเพิ่มขึ้นต่อผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป หรือบริการที่มีการลงทุนที่เพิ่มขึ้น

1.2 การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นเทคนิคนวัตกรรมที่รู้จักกันดีที่สุดและเข้าใจผิดมากที่สุด คือการระดมความคิด ใช้กระบวนการคิดที่มีโครงสร้างที่สร้างการระดมความคิดต้องอำนวยความสะดวกที่จะนำไปสู่กระบวนการคิด และเพื่อให้กลุ่มรับผิดชอบต่อชุดเฉพาะแนวทางอำนวยความสะดวกในการระดมความคิดที่มีประสิทธิภาพ สลับกันระหว่างการสะท้อนของแต่ละบุคคล และการสนทนากลุ่มเพื่อให้แน่ใจว่ามีความสมดุลที่เหมาะสม มีการสะท้อนให้เห็นถึงความคิดและความเข้าใจ ในทางที่กลุ่มสามารถสร้างความคิดที่มีมากขึ้นกว่าผลรวมของส่วนของพวกเขา

1.3 แผนที่ความคิด (Mind Mapping) เครื่องมือนวัตกรรมคลาสสิกอีก คือทำแผนที่ความคิด แทนที่จะจับกระแสเชิงเส้นของคำบุคคล หรือกลุ่มจับข้อมูลความท้าทายความคิด การแก้ปัญหาขั้นตอนการดำเนินงาน ฯลฯ

1.4 วางกรอบการเปลี่ยนแปลงใหม่ (Reframing the Challenge) การวางกรอบใหม่เป็นนวัตกรรมที่สำคัญทักษะความเป็นผู้นำ เครื่องมือมากมายที่มีอยู่สำหรับ คำตอบในแต่ละ

คำสั่งการวางกรอบใหม่ศักยภาพการทำซ้ำที่นำไปสู่ขั้นตอนอื่น ๆ ที่เป็นรูปธรรมและดำเนินการแต่ละกรอบ

2. ความสามารถเฉพาะตัวและทักษะในการทำงาน (Skills) ทักษะที่ช่วยให้ผู้นำนวัตกรรมเพื่อใช้ความรู้ความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายของพวกเขา นอกจากเครื่องมือและเทคนิคจะต้องมีสถานที่ฝึกซ้อมและการเรียนรู้ของกระบวนการสร้างทิศทางการจัดตำแหน่งที่ใช้ร่วมกันและความมุ่งมั่นของทุกคน บทบาททักษะความเป็นผู้นำนวัตกรรมที่เฉพาะเจาะจงจะเรียกว่าเข้าสู่การเล่นในแต่ละระดับ ได้แก่

2.1 บุคลิกภาพ (Personalizing) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการนำของบุคคลและการกระตุ้นให้บุคคลไปสู่การทำเช่นเดียวกัน มันเป็นเรื่องของความผูกพันและความรัก เราเรียนรู้จากการทำงานของ George (2012) กล่าวว่า คนจะมีความคิดสร้างสรรค์มากที่สุดเมื่อพวกเขามีแรงจูงใจในเบื้องต้น โดยการทำงานของตัวเองและไม่ได้ผ่านผลตอบแทนภายนอก กล่าวคือพวกเขามีแรงจูงใจภายในและมีความชื่นชอบสำหรับการทำงานที่พวกเขาทำ ท้ายที่สุดก็คือ การกำหนดเกี่ยวกับการสร้างพลังที่นำไปสู่ความมุ่งมั่นร่วมกัน

2.2 มโนภาพ (Imaging) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้คำอุปมา ภาพวาด บทกวีและเครื่องมืออื่น ๆ ที่จะมีส่วนร่วมความคิดสร้างสรรค์และให้มุมมองใหม่และความท้าทายที่วางใหม่

2.3 สอบถามความร่วมมือ (Collaborative Inquiry) เป็นหัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำนวัตกรรม มันเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการเจรจาเพื่อสร้างทิศทางที่ใช้ร่วมกัน การจัดตำแหน่งและความมุ่งมั่น และเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมวิถีที่ประสบความสำเร็จ

3. ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม (Mindset) จะช่วยให้เครื่องมือและทักษะที่มีประสิทธิภาพ ความคิดเป็นระบบปฏิบัติการพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์ และแตกต่างจากผู้นำคนเหล่านั้นที่ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย

3.1 ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) ความอยากรู้อยากเห็นเป็นสิ่งที่บังคับบ่งชี้ข้อมูลในและสร้างความเชื่อมต่อใหม่ โดยการเรียงลำดับการจัดหมวดหมู่ที่เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์และการรวมสิ่งที่เป็นใหม่กับสิ่งที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน การเชื่อมต่อบริบทประสาท กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรม

3.2 ใส่ใจ (Paying attention) คือ การเอาใจใส่มองทิศทางที่มุ่งขึ้นไป บนขององค์การหรือมองลงข้างล่างขององค์การ สามารถช่วยให้คุณสังเกตเห็นบางสิ่งบางอย่างเกี่ยวกับความท้าทายที่ซับซ้อนหรือโอกาสสำหรับนวัตกรรม

3.3 ลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer-centric) วิธีการที่ลูกค้าเป็นศูนย์กลางเรามองหาผ่านสายตาของลูกค้า โดยการสร้างโอกาสในการปรับตัวเข้ากับผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่หรือบริการที่จะสร้างความคิดใหม่ของลูกค้าเป็นศูนย์กลาง และความเชื่อมั่นเป็นความคิดของผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาตามที่พวกเขาแสวงหา

3.4 พิพากษายืนยัน (Affirmative Judgment) คือ แสดงให้เห็นว่าพวกเขาจะแสดงออกโดยการบอกคน สิ่งที่ไม่ชอบหรือสิ่งที่ไม่สามารถทำงานได้เป็นผู้นำที่ใช้ในงานที่ยากลำบากมากขึ้น ในการให้คนรู้ว่าสิ่งที่พวกเขาต้องการสละเวลาในการชี้ให้เห็นจุดแข็งและ ค่าของโซลูชันใหม่ ช่วยให้ทีมงานรู้ว่าพวกเขาสร้างสิ่งใหม่และมีประโยชน์ พวกเขารักษาคูณสมบัติที่มีคุณค่ามากที่สุดเป็นความคิดที่วิวัฒนาการ การตัดสินใจยืนยันว่ายังมีการรับรู้และส่งเสริมความรู้สึกของความสำเร็จและความคืบหน้า

3.5 ความอดทนสำหรับ ความกำกวม (Tolerance for Ambiguity) ความคิดสร้างสรรค์นักวิจัยผู้บุกเบิก George (2012) อธิบาย "ความอดทนสำหรับความกำกวม" เป็นรากฐานของความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่นวัตกรรม ยิ่งคลุมเครือจะยิ่งดีและความท้าทายมันอาจเป็นสัญญาณของการไม่กล้าตัดสินใจหรือการขาดของความสำเร็จ เคล็ดลับคือการรักษาความสมดุลของความต้องการ ที่จะก้าวไปข้างหน้ากับความต้องการที่จะถือตัวเองจากความเป็นไปได้ที่เพิ่มขึ้น

การสังเคราะห์องค์ประกอบผู้นำเชิงนวัตกรรม

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นโธสงค์ (2559) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม
5. การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม
6. การมีศรัทธาและบารมี

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
6. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม
3. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร
4. การคิดสร้างสรรค์
5. การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรมและเทคโนโลยี
6. การมีคุณธรรมจริยธรรม

ชั้นยศชนก ประยงค์กลิ่น (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง
5. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม
6. การมีคุณธรรมจริยธรรม

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

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

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

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

6. บรรยายภาคแห่งองค์การนวัตกรรม

สุรภิจ สุวรรณแกม (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3. การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม
4. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ณิชาภา สุนทรไชย (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. ด้านการบริหารความเสี่ยง
4. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ได้แก่

1. ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. ด้านการบริหารความเสี่ยง
3. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม
4. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
5. การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม
6. การกำหนดกลยุทธ์มุ่งสู่นวัตกรรม

ยีนดี ฮานาฟี (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม
5. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

4. การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม

5. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
5. การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม
6. การบริหารจัดการ

หรรษธร บุญเกื้อ (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. ด้านการบริหารความเสี่ยง
3. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม
4. การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม
5. เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ
4. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

อนุชิต โฉมศรี (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
6. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

สุจิตรา หนุงาม (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการบริหารความเสี่ยง

สุรียา สรรวงศิริ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

3. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

4. การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

2. ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

4. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

พัชฎวิวิสา จันทพิมพ์ (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

5. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งได้จากแนวคิดของนักวิชาการและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้จำนวน 5 ด้าน ต่อไปนี้

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

5. ด้านการบริหารความเสี่ยง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่หนาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งหมด 19 แห่ง โดยทำการศึกษาเอกสารตั้งแต่ปี 2559–2565 ได้แก่ พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559), จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), ปวีณา ก้านถิ่น (2560), ธีรชัยชนก ประยงค์กลิ่น (2561), อรพิณ อิมรัตน์ (2561), ภิญญา สายศิริสุข (2561), สุรกิจ สุวรรณแกม (2561), นิชาภา สุนทรไชย (2561), อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และชูชีพ พุทธประเสริฐ (2562), ยินดี ฮานาฟี (2562), ลุตินันท์ นันทะศรี (2563), วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563), วรรณชรร บัญเกื้อ (2563), ปาริฉัตร พรสุวรรณ, (2563), อนุชิต โฉมศรี (2563), สุจิตรา หนองาม (2563), สุรียา สรวงศิริ (2564), กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564), พัชญาวิสา จันทพิมพ์ (2565)



จากการสังเคราะห์งานวิจัยข้างต้น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารนั้นมีประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาอยู่หลายประเด็นด้วยกัน เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเลือกภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ดังนั้นตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาและนำมากำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารให้มีความเหมาะสมตามหัวข้อที่ผู้วิจัยสนใจศึกษารวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและมิงานวิจัยสนับสนุน ได้จำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำนวน 17 แห่ง คือ พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559), จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), ปวีณา กันถิน (2560), ธันย์ชนก ประยงค์กลิ่น (2561), อรพิน อิมรัตน์ (2561), ภิรญา สายศิริสุข (2561), นิชาภา สุนทรไชย (2561), อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และชูชีพ พุทธประเสริฐ (2562), ยินดี ฮานาฟี (2562), ลีตินันท์ นันทะศรี (2563), วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563), ทรรศร บุญเกื้อ (2563), ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2563), อนุชิต โฉมศรี (2563), สุริยา สรวงศิริ (2564), กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564), พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565)

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง จำนวน 13 แห่ง คือ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), ปวีณา กันถิน (2560), ธันย์ชนก ประยงค์กลิ่น (2561), อรพิน อิมรัตน์ (2561), ภิรญา สายศิริสุข (2561), สุรกิจ สุวรรณแกม (2561), ยินดี ฮานาฟี (2562), ลีตินันท์ นันทะศรี (2563), วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563), อนุชิต โฉมศรี (2563), กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564), พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565)

3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จำนวน 12 แห่ง คือ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), ปวีณา กันถิน (2560), ธันย์ชนก ประยงค์กลิ่น (2561), อรพิน อิมรัตน์ (2561), ภิรญา สายศิริสุข (2561), สุรกิจ สุวรรณแกม (2561), นิชาภา สุนทรไชย (2561), ยินดี ฮานาฟี (2562), วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563), ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2563), อนุชิต โฉมศรี (2563), สุจิตรา หนองาม (2563), พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565)

4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม จำนวน 11 แห่ง คือ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), ปวีณา กันถิน (2560), ธันย์ชนก ประยงค์กลิ่น (2561), อรพิน อิมรัตน์ (2561), ภิรญา สายศิริสุข (2561), อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และชูชีพ พุทธประเสริฐ (2562), วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563), อนุชิต โฉมศรี (2563), สุริยา สรวงศิริ (2564), กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564), พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565)

5. ด้านการบริหารความเสี่ยง จำนวน 10 แห่ง คือ พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559), จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), ธันย์ชนก ประยงค์กลิ่น (2561), อรพิน อิมรัตน์ (2561), ภิรญา

สายศิริสุข (2561), นิชาภา สุนทรไชย (2561), อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และชูชีพ พุทฺธประเสริฐ (2562), ทรรชธร บุญเกื้อ (2563), อนุชิต โฉมศรี (2563), สุจิตรา หนองงาม (2563)

โดยผู้วิจัยขออธิบายความหมายในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม คือ

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมีการสำรวจหาข้อมูล สารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมา พัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิด สร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์การ และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวถึง การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงรูปแบบ หรือทางเลือกใหม่

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหาร แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์รูปแบบใหม่ในการแก้ปัญหา และการทำงานของ บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระ ทางความคิด สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น สร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้ บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าในองค์การ

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวถึง การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูบุคลากร ทางการศึกษา

นิชาภา สุนทรไชย (2561) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสวงหาความคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง มองปัญหาให้เป็นโอกาสในการพัฒนาตัวเองและครู เข้าใจ

สิ่งแวดล้อมได้ดี และเปิดโอกาสรับฟังผู้อื่น ประกอบด้วย 1) มีจินตนาการ 2) การยืดหยุ่นปรับตัว 3) การมีส่วนร่วมของคนในทีม

ยีนดี ฮานาฟี (2562) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร โดยใช้ประสบการณ์และทักษะการทำงาน แสวงหาความรู้ และให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมคิดค้นวิธีการและนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งผู้นำจะต้องมีความยืดหยุ่น มีจินตนาการ เพื่อมาพัฒนางานเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน เป็นทางเลือกใหม่ ๆ ในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในการใช้ความสามารถในการคิดให้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม มีความคิดที่หลากหลายมิติหลายทิศทาง สามารถคิดได้กว้างไกลไร้กรอบ และไร้ขอบเขต รับมือต่อการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ คือ ความคิดริเริ่ม การสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความคิดยืดหยุ่น

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ คิดนอกกรอบ สรรวจหาข้อมูลความรู้ที่สร้างสรรค์ หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิดการตัดสินใจสร้างทางเลือกใหม่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา พัฒนานวัตกรรมและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบนำไปใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบ ทางเลือกใหม่แสวงหาความคิดใหม่ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์รูปแบบใหม่ในการแก้ปัญหา และการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์การพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กร พัฒนางานใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระ สามารถคิดได้กว้างไกลไร้กรอบ และไร้ขอบเขต รับมือต่อการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบคือ ความคิดริเริ่ม การสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความคิดยืดหยุ่น สร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้บุคลากร

ประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าในองค์กร มีจินตนาการ เพื่อมาพัฒนางานเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง คือ

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ปวีณา กันธิณ (2560) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ยินดี ฮานาพี (2562) กล่าวว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีพฤติกรรมให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ ด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวิสัยทัศน์เสริมแรงจูงใจ ให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงให้ทุกคนเห็นคุณค่าของตนเอง และแสดงออกถึงความเป็น นักคิดนักวางแผนคิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน รวมถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการวางเป้าหมายและการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของรัฐบาล และบริบทของสถานศึกษา โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนา มีการร่วมมือกันของทุกฝ่าย มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ และมีการประเมินให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาทำให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความพึงพอใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสาร เชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ส่งผลกระทบบางอย่างต่อบุคลากร และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงามการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม

สรุปได้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา ทำให้เกิดความไว้วางใจความเชื่อมั่น ความพึงพอใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม คือ

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหา และปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วม หรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

อรพิน อิมรรัตน์ (2561) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

ภิญญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน

ยินดี ฮานาฟี (2562) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงาน เป็นทีม หมายถึง ผู้นำที่มีจุดมุ่งหมายในการสร้างกลุ่มสร้างเครือข่าย เพื่อให้ทุกคนได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นว่าทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมสำคัญในความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง ทั้งนี้ผู้นำจะให้การสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร ให้ความมั่นใจ และให้คำปรึกษาแก่สมาชิก จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำกระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

หรรษธร บุญเกื้อ (2563) กล่าวว่า ความสามารถในการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่สามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงาน นั้น ๆ โดยทุกคนในทีมมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีส่วนร่วมในการทำงานที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่ และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของ บุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

พัชัญญา วิสา จันทพิมพ์ (2565) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและการทำงาน เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นใน ทิศทาง และจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการ ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหา ในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มี เป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคน ได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน และองค์กรของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือ ร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาส และโน้มน้าว ให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกันกำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมใน การเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ในผลงานและองค์กรของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม คือ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวถึง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์การและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็น สำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงาน ร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจ ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ปวีณา กันธิน (2560) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กร นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการ เรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์กรนวัตกรรม

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด กระตุ้นให้บุคลากรมี การสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้รางวัล และเสริมแรงให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์กรนวัตกรรม

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การ ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษาภายใน สถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร มีการปฏิบัติงาน ร่วมกันของบุคลากร และบรรยากาศส่งผลทั้งโดยตรงและทางอ้อม ต่อสภาพแวดล้อม การทำงาน เป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกทางพฤติกรรม

ในการปฏิบัติงาน และส่งไปถึงผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรและภาพรวมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามการรับรู้ของบุคลากรในองค์กร

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564) กล่าวว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมให้เห็นความสำคัญ และคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิกในองค์กร การมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่าง และเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้

สรุปได้ว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่าง และเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้

ด้านการบริหารความเสี่ยง คือ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวถึง ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหาร ปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณา ไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล่าวทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นประเมินผล และรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหาร ความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการ สนับสนุน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้าง นวัตกรรมในองค์กร

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมให้องค์กรทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถ ควบคุมกิจกรรม และการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อลดหรือป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ภายใต้อุบัติการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดผลกระทบเชิงลบผู้บริหารสามารถ ควบคุมสถานการณ์ และลดความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิด และมีกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยง อย่างเป็นระบบ

กิริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหาร สถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบ เชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการ ดำเนินงานต่าง ๆ

หรรษธร บุญเกื้อ (2563) กล่าวว่า ความกล้าในการเปิดรับความเสี่ยง หมายถึง การกระทำที่ไม่เกรงกลัวต่อความล้มเหลว คิดค้นและกระทำในสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีใครเคยทำมาก่อน แม้อาจทำให้เกิดความล้มเหลวก็พร้อมที่จะลองทำเพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหาร เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การกระทำที่ไม่เกรงกลัวต่อความล้มเหลว

คิดค้นและกระทำในสิ่งใหม่ที่ไม่มีใครทำมาก่อนเลย แม้อาจทำให้เกิดความล้มเหลวที่พร้อมที่จะลองทำเพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับ ในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

ภริญา สายศิริสุข (2561) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรมสำคัญต้องมี ดังต่อไปนี้ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและพันธกิจเกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างชัดเจน นำไปสร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องสนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรม มีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนา โดยถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการมีความผูกพันและสนับสนุนนวัตกรรม ซึ่งควรที่จะมีโครงสร้าง และกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ใหม่ ๆ และติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานนั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1. ด้านการจัดการความเสี่ยง ให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กรและเมื่อความเสี่ยงเกิดขึ้นผู้นำก็สามารถจัดการลดระดับความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการแสดงออกซึ่งความสนใจ ใคร่รู้ ผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจเป้าหมายขององค์การ การที่ผู้นำพยายามทำให้ตนเองมี ทักษะและความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้นำสามารถนำองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการนำอย่างกล้าหาญ เน้นการทำงานเชิงรุกและนำทีมและองค์การด้วยความเชื่อมั่น ผู้นำจะเปลี่ยนสถานการณ์ที่ยากลำบากไปสู่โอกาส เพื่อแสดงให้เห็นถึง ความสามารถในการตัดสินใจของตน

4. ด้านการแสวงหาโอกาส ซอบริเริ่มและต้องการสร้างความสำเร็จด้วยตนเองผู้นำ จะประเมินความเป็นไปได้ของอุปสรรคที่อาจขัดขวางความสำเร็จ ในการบรรลุเป้าหมายก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ แต่จะหลีกเลี่ยงการวิเคราะห์ที่เกินความเป็นจริง ผู้นำสามารถปรับเปลี่ยน ทิศทางหรือเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว เพื่อได้มาซึ่งความได้เปรียบของโอกาสที่เข้ามาใหม่

5. ด้านการคงไว้ซึ่งมุมมองกลยุทธ์ แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจที่ถ่องแท้ต่อแนวโน้มใน การแข่งขันและสามารถนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ได้

ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมต้อง ประกอบด้วยคุณลักษณะ ได้แก่

1. มีการกระทำอย่างรวดเร็วและมุ่งมั่น มีการตอบสนองที่ดี และมีความแคล่วคล่อง ว่องไวในทุก ๆ สิ่ง ผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถวิเคราะห์ทุกสถานการณ์ได้ สามารถตัดสินใจและ แสดงบทบาทตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้นำต้องหาหนทางเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายและตัดสินใจ เพื่อนำไปสู่โอกาสที่ดี โดยมีความสุขุมและสวมบทบาทนั้นอย่างไม่ประมาทจนกระทั่งได้ข้อมูล ทั้งหมด

2. ฝึกฝนการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องสร้างองค์การและ เชิดชูวัฒนธรรมที่มีมาแต่ดั้งเดิม ผู้นำต้องทำให้แน่ใจว่าองค์การต้องเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเหมาะสมค่อย ๆ พัฒนาและปรับปรุงวัตถุประสงค์แรกของผู้นำ คือการเตรียมการ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่วุ่นวายที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัวผู้นำเอง ที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บังคับบัญชา

3. ปัญหาและอุปสรรคในอนาคต ผู้นำใช้ประสบการณ์ความรู้ที่มีอยู่ กระตุ้นให้เกิด ความใส่ใจ ผู้นำด้านนวัตกรรมมองเห็นภาพลักษณะในอนาคตขององค์การ และนำการวางแผน เพื่อหาหนทางไว้ ผู้นำจะมีคำตามเสมอว่า "ต่อไปเป็นอะไร" "ที่ไหน" ผู้นำมักสร้างอนาคตจาก ภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

4. แรงจูงใจและการกระตุ้นของผู้บังคับบัญชา อันดับแรก ผู้นำแนวหน้าจะต้องทำให้ บุคลากรมีความกระตือรือร้น ในการกระทำและสุดท้ายต้องกระทำอย่างทันทีทันใด ผู้นำต้อง

เข้าใจถึงความคิด จิตใจของบุคลากรและรู้วิธีการที่จะกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองนั้น และเกิดความภาคภูมิใจของการทำงานเป็นทีม มีความน่าเชื่อถือ ความหวังเป็นแรงผลักดันและความมุ่งมั่นที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพิเศษอยากติดตาม

5. ความกระตือรือร้น ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะขับเคลื่อนอย่างเหลือเชื่อ และการหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่ตามมา โดยแสดงออกทางอารมณ์อย่างอิสระ และแสดงออกถึงความกระตือรือร้นเกี่ยวกับความคิดและความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

6. ผู้ชายและผู้แนะนำที่ดีเยี่ยม ความลับของผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ต้องไม่ทำตนเป็นผู้มีอำนาจแต่สามารถโน้มน้าวจิตใจและมีความซื่อสัตย์

7. ทำผิดกฎ คือ การวางกฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ กำหนดนโยบายและไม่ประมาทจัดการทุกอย่างให้ลงตัว

8. ปีนป่ายอุปสรรค พวกเขาประกาศเป้าหมายที่น่าตื่นเต้น และตั้งเป้าหมายใหม่ ๆ และไปให้ถึง

9. ผู้ฉวยโอกาส ผู้นำเชิงนวัตกรรมแสวงหาความมั่นใจ และไขว่คว้าความคิดและโอกาสที่ดีกว่าคนอื่น ตระหนักถึงการดำรงอยู่อย่างสงบ การพัฒนาเทคโนโลยีและเป็นแหล่งข้อมูลไว้ให้ศึกษา

10. ผู้ก่อตั้ง ออกแบบโครงสร้างพื้นฐานขององค์การ สนับสนุนทุก ๆ มุมมองของนวัตกรรมโดยช่วยสร้างสรรค์ หรือเปลี่ยนแปลงคุณค่าของทุกคนในองค์การ ความเชื่อทัศนคติและพฤติกรรม

11. ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ต้องแลกมาด้วยความเสี่ยง คุณจะไม่หาผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความคิดแคบ ๆ แผนของผู้นำต้องยิ่งใหญ่ การกระทำที่ซึ่งใหญ่และกล้าหาญ โดยแสวงหากำไรมหาศาลและไม่กลัวที่จะเสี่ยง

Weberg (2013) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะ 7 ประการของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การขยายขอบเขต (Boundary spanning) เป็นลักษณะที่ผู้นำสามารถพาทีมให้มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงในองค์การ สมาชิกในทีมมีการเชื่อมต่อกันทั้งภายในและภายนอก ค้นหาข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจและบูรณาการในด้านการใช้นวัตกรรม

2. บริหารความเสี่ยง (Risking) ผู้บริหารสามารถพาองค์การ ทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ บนภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

3. วิสัยทัศน์ (Visioning) เป็นผู้มีความสามารถในการมองการณ์ไกล พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง

4. การใช้ประโยชน์จากโอกาส (Leveraging opportunity) เป็นคุณลักษณะที่บุคคลพยายามในการค้นหาการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในทุกโอกาส

5. การปรับตัว (Adaptation) เป็นคุณลักษณะของการปรับตัวเพื่อยอมรับการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในองค์การ

6. การประสานงานในด้านข้อมูล (Coordination of information flow) เป็นความสามารถในการประสานเครือข่ายข้อมูลภายในองค์การ

7. การอำนวยความสะดวก (Facilitation) เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่อำนวยความสะดวกในด้านทรัพยากรเพื่อการสร้างนวัตกรรม

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

บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลาย ๆ คน ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2561) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าควรมีบทบาท ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้ นวัตกรรมเป็นฐาน ซึ่งนวัตกรรมจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาที่ บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมกันบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้อง ชี้แจงให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันว่าการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เช่น เทคนิคการสอน แบบใหม่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ การพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น จะเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และสามารถนำผลงานดังกล่าวประกอบการ ขอวิทยฐานะของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้น นวัตกรรม เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบแผนงาน หรือโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องมีนวัตกรรมประจำกลุ่มอย่างน้อย 1 ชิ้น/ปีการศึกษาหรือ คณะกรรมการระดับชั้นเรียนจะต้องมีนวัตกรรมร่วมกันอย่างน้อย 1 ชิ้น/ภาคเรียน เป็นต้น โดยการประเมินการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเชิงนวัตกรรมจะเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึง

ข้อจำกัดของบุคลากรและสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษา และแผนการยกระดับสมรรถนะเฉพาะทางสำหรับครูในลำดับต่อไป

3. ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนสภาพแวดล้อม/บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานแบบต่างคนต่างทำนั้น ไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของผู้เรียนผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครู ที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Learning & Sharing) เน้นการทำงานแบบร่วมมือ (Collaboration) ที่ไม่จำกัดเพียงแค่ครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน หรือครูในระดับชั้นเดียวกันเท่านั้น แต่จะเป็นการร่วมเรียนรู้และร่วมมือกันของครู และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาในลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้ครูนวัตกรรม (Teacher Innovation Network: TIN) ที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดที่หลากหลายของครูที่มาจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือระดับชั้นต่าง ๆ โดยผู้บริหารจะต้องจัดสรรเวลา และสถานที่ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ ทั้งนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าครูท่านใดต้องการสนับสนุนด้านใด เพื่อให้การปฏิบัติงานนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

4. ผู้บริหารมีบทบาทในการระดมทรัพยากร และความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนการพัฒนาของสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สร้างความร่วมมือกับนักวิชาการจากสถาบันการศึกษาในบริเวณใกล้เคียงสถานศึกษา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการผู้ผลิตสื่อการเรียนการสอนร่วมกัน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่มี ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

กุลชลี จงเจริญ (2561) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารต้องมีบทบาท ดังนี้ กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมายและกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมภายในองค์การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ ขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุน และให้กำลังใจบุคลากรจัดทำทรัพยากรที่เพียงพอกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ให้เสรีภาพในการทำงาน และมีการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน

วิทยากร ยาลิ่งห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์ (2560) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาว่า จำเป็นต้องมีการกระตุ้นใจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม เน้นการมีส่วนร่วม กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมแก่ครูและบุคลากร ด้านนวัตกรรม เป็นต้นแบบให้ครูและบุคลากรในด้านนวัตกรรม บุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงาน และร่วมมือกันทำงานในลักษณะการเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างสรรค์ สนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในโรงเรียน ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์แก่นักเรียน สนับสนุนการเรียนรู้ในระดับบุคคล และระดับสถานศึกษา เพื่อให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน

องค์อร ประจันเขตต์ (2557) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. ผู้บริหารควรปรับทัศนคติมุมมองให้มีวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย และมีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จ
2. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่น กล้าจะเสี่ยง และมองเห็นโอกาสของความสำเร็จ
3. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศสถานศึกษาให้ครู อาจารย์ มีแรงจูงใจที่จะคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการทำงาน ลดขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยาก หรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นโดยมีวิธีการ ดังนี้
 - 3.1 จัดสรรทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเวลาอย่างเพียงพอ
 - 3.2 สรรหาแหล่งประโยชน์ด้านจากภายนอกองค์กรทั้งด้านความรู้ทางวิชาการ วิทยาการ ใหม่ ๆ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน
 - 3.3 ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ โดยคำนึงถึงความต้องการของครู อาจารย์เป็นหลัก
 - 3.4 สร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในตนเอง และครู อาจารย์ โดยวิธีการ ดังนี้
 - 3.4.1 ให้อิสระในการทำงานแก่ครู อาจารย์ ให้สามารถถอดแบบวิธีการขั้นตอนการทำงานของตัวเองได้ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุน (advocator)

3.4.2 เสริมพลังอำนาจ และสร้างขวัญ กำลังใจด้วยการกล่าวชมเชยให้ ประกาศเกียรติคุณ หรือรางวัลเพื่อเป็นการเสริมแรงในการสร้างสรรค่นวัตกรรมการศึกษาและเป็นแรงผลักดันให้ผู้อื่นปรารถนาที่จะปฏิบัติตาม

3.5 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อจัดการความรู้หรือนวัตกรรมทางการศึกษาที่เกิดขึ้นไปสู่แนวปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในสถานศึกษาต่อไป

เวียงวืวรรธณ ทำทูล (2557) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้แก่

1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เน้นพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ในการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างผลผลิตใหม่ ๆ ควบคู่กับการสร้างทัศนคติเชิงบวกสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน

2. วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบทีมทั้งโรงเรียน เพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย การเรียนรู้ทักษะใหม่และการพัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตร การสร้างค่านิยมองค์การใหม่ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และ นำประโยชน์สู่สังคมและชุมชน และการบริหารความเสี่ยง

3. โครงสร้างองค์การและกระบวนการดำเนินงาน เน้นการบริหารแบบยืดหยุ่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการสร้างแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยี และชุมชนทางวิชาการ

4. ภาวะผู้นำเน้นการบริหารแบบมุ่งวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วม และบุคลากรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงร่วมกัน การบริหารความเสี่ยง และการป้องกันช่วยเหลือ และใช้ต้นแบบในการพัฒนา

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ เป็นผู้กำหนดนโยบายพัฒนาทิศทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมภายในองค์การ และกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมในการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เน้นการบริหารแบบมุ่งวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วม และบุคลากรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

บริบทของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดที่อยู่ในพื้นที่ 5 อำเภอทางทิศเหนือของจังหวัดเชียงใหม่ คือ

1. อำเภอฝาง เป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. อำเภอแม่อาว ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมาณ 32 กิโลเมตร
3. อำเภอไชยปราการ ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมาณ 14 กิโลเมตร
4. อำเภอเชียงดาว ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมาณ 70 กิโลเมตร
5. อำเภอเวียงแหง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมาณ 130 กิโลเมตร

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความซับซ้อนเนื่องจาก มีพื้นที่รับผิดชอบถึง 4,893 ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขา ป่าไม้ และเป็นเขตชายแดนซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์เป็นแนวยาวกว่า 100 กิโลเมตร จากอำเภอฝาง อำเภอแม่อาว อำเภอเชียงดาว จนถึงอำเภอเวียงแหง การคมนาคมและการติดต่อระหว่างสถานศึกษาเป็นไปด้วยความยากลำบากเนื่องจากสถานศึกษาส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร ห่างไกล โดยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ไกลที่สุดมีระยะทางเกือบ 200 กิโลเมตร และมีสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนภูเขาสูงอีกจำนวนมาก

ผู้รับบริการประกอบไปด้วยผู้คนหลากหลายเผ่าพันธุ์ มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี สังคม และภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร และจำนวนหนึ่งยังเป็นผู้อพยพจากประเทศเพื่อนบ้านที่เข้ามาขายแรงงาน ทำให้มีเด็กวัยเรียนจำนวนมากที่ไม่มีเอกสารทางทะเบียนราษฎร ส่งผลกระทบต่อการให้บริการ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทำให้มีความยุ่งยากและซับซ้อนมากขึ้นจากสภาพภูมิประเทศซึ่งอยู่ในพื้นที่ภูเขาสูง ทุรกันดาร ส่งผลให้ผู้เรียนจำนวนหนึ่งซึ่งเข้าเรียนในสถานศึกษาที่อยู่ห่างไกลจากชุมชนของตนไม่สะดวกต่อการเดินทางไป-กลับในวันเดียว ต้องเข้าพักนอนในสถานศึกษา ซึ่งต้องเป็นครูระจัดหาที่พักให้ตาม

สภาพความขาดแคลนในรูปแบบของโรงเรียนพักนอน จำนวน 13 โรงเรียน ทั้งนี้เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กในพื้นที่ที่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวง ศึกษาธิการ

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียนบนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี”

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาบนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก ของชาติ การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ มีทักษะอาชีพ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และมีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 โดยการจัดกระบวนการเรียนการสอนด้วยวิธีการ Active Learning
3. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี แพลตฟอร์มเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่องค์กรที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์หลัก (Goals)

1. สำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ (Quality Office)

- 1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย (Big Data) และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) สร้างค่านิยมองค์กร พัฒนานวัตกรรมสู่องค์กรคุณภาพ

2. โรงเรียนคุณภาพ (Quality Schools)

2.1 สถานศึกษานำพระบรมราโชบายของรัชกาลที่ 10 และส่งเสริมการจัดการศึกษาบนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม เพื่อสร้างความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 สถานศึกษาจัดให้ประชากรวัยเรียนทุกคน รวมทั้งผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่พื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่าง เท่าเทียม ทั่วถึง และมีคุณภาพ

2.3 สถานศึกษาเป็นโรงเรียนนำดู นำอยู่ นำเรียน มีระบบประกันคุณภาพภายใน และระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง พัฒนาหนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม มุ่งสู่องค์กรที่มีคุณภาพ

2.4 สถานศึกษาจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ห้องเรียนคุณภาพ (Quality Classrooms)

3.1 จัดห้องเรียนสะอาด บรรยากาศน่าเรียน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3.2 ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning คิดและมีเหตุผลและเป็นขั้นตอน (Coding) และสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้

3.3 ครูพัฒนางานด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

3.4 พัฒนาหนึ่งห้องเรียน หนึ่งนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

4. นักเรียนคุณภาพ (Quality Students)

4.1 นักเรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

4.2 นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ อ่านออก เขียนได้ ลายมือสวย คิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ มีสมรรถนะตามหลักสูตร สุขภาวะเหมาะสมกับวัย

4.3 นักเรียนมีคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ข้อมูลทั่วไปศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง ได้จัดตั้งขึ้นตามระเบียบคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ว่าด้วยศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา พุทธศักราช 2548 เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มโรงเรียนในพื้นที่ตำบลเดียวกันเข้าด้วยกัน ประกอบด้วย โรงเรียนชุมชนบ้านคายน โรงเรียนบ้านฮ่างต้า โรงเรียนบ้านห้วยม่วง โรงเรียนประพันธ์-อารีย์ หงส์สกุล (บ้านห้วยหลวง) โรงเรียนบ้านหนองขึ้นกยาง โรงเรียนบ้านห้วยคอกหมู โรงเรียนศึกษานารีอนุสรณ์ 1 (บ้านแม่เมืองน้อย) และโรงเรียนศึกษานารีอนุสรณ์ 2 (บ้านแม่สลัก) ประธานศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावาง คนปัจจุบันคือ นายยุทธนา วงศ์ใหญ่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฮ่างต้า โดยทางศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावางมีภารกิจสำคัญที่จะต้องจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนในเขตพื้นที่บริการตำบลแม่नावาง อ.แม่เมาะ จ.เชียงใหม่ ซึ่งเป็นชาวเขา ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประเพณี ตลอดจนการปฏิบัติงานตามแนวนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และเป็นเป้าหมายของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง เพื่อร่วมพัฒนาชีวิตประชากรในวัยเรียนให้พร้อม ที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม รู้จักความพอเพียงเพื่อให้อยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมได้อย่างมีความสุข สำหรับการบริหารเน้นการกระจายอำนาจ เน้นความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายรวมถึงชุมชน เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและงบประมาณที่ได้รับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชยาภัสร์ ตักดีศรีบำรุง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ครูมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนาความริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้าง

นวัตกรรมการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูที่ประสบปัญหาในการทำงาน รวมทั้งให้การยกย่องหรือ ชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ฉันทน์ชนก ประยงค์กลิ่น (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการมีจริยธรรมและการตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับสูงสุด 2) การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 โดยภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 พบว่า ด้านบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม ด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมร้อยละ 68.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภริญา สายศิริสุข (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญญาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญญาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด โดยที่ด้านผู้บริหารปฏิบัติงาน ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด รองลงมาด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรมนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลายอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหาร

จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้เพียงพอต่อการใช้งาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด และด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด โดยที่ด้านผู้บริหารศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด และด้านผู้บริหารดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในการองค์กรการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรมตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย การสอนคุณธรรมในโรงเรียน การพัฒนาตนเองของครูการจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการสอนตามแนวทางสะเต็มศึกษา ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และภาษาอังกฤษ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในการองค์กร และการสร้างองค์กรนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2563) ศึกษาเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุบลราชธานีเขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุบลราชธานีเขต 4 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและองค์ประกอบรายด้าน รวมถึงพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ซึ่งด้วยข้อค้นพบนี้ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และอาจารย์สามารถนำไปใช้ในการกำหนดเป็นหัวข้อด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเอง ที่เน้นด้านการนำสู่การเรียนรู้ โดยเฉพาะการให้ความสำคัญต่อความต้องการเป็นรายบุคคล

อนุชิต โฉมศรี (2563) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการบริหารความเสี่ยงตามลำดับ

2) ประสิทธิภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนตามลำดับ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) และประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล (Y) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล มี 3 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X2) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X6) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X4) มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 67.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564) ศึกษาเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์และด้านการบริหารความเสี่ยง 2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัด พะเยา มีดังต่อไปนี้ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษา 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ทันสมัยเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมโลก 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริม สร้างแรงจูงใจสำหรับ ครู และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ชุมชน และสร้างโอกาสให้เกิดความแปลกใหม่และปรับเปลี่ยนการบริหารให้มีความหลากหลาย 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง ทุกกิจกรรม/โครงการควรมีการประเมินผลสรุปผลและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงาน และ 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารควรปรับปรุงแก้ไขปัญหาความเร็วและความทั่วถึงของระบบอินเทอร์เน็ต

ปรีวัฒน์ ยืนยง (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมและรายด้าน 2) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ และประเภทวิชาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การบริหารองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นและปรับปรุงสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ นำระบบเครือข่ายและระบบเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ภาดิน เกษณา (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศ สังคมแห่งการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม 2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารความเสี่ยง และไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน และผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การบริหาร และขนาดของ สถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีค่าการพัฒนาในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กัน

วิชิตา บุญเทียม (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีระดับการศึกษา และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา คือด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้าง บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมด้านการสร้างแรงจูงใจและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยตัวแปรทั้ง 5 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา ร้อยละ 72.60 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณิชาพร หวานสนิท (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาสงขลา สตูล โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่ มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะด้านที่มีมากที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ความรู้เกี่ยวกับการ จัดการความเสี่ยงแก่ครูอย่างต่อเนื่อง

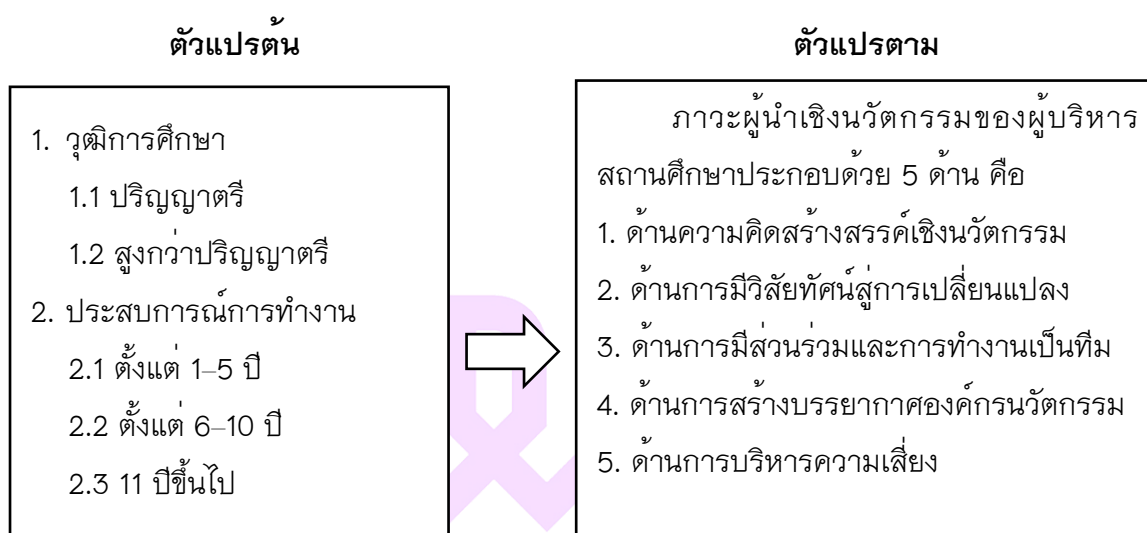
กนกวรรณ จันทนิมะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ใน ระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านบริหารความเสี่ยง โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่าง กัน 3) ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

พัชญาวิสา จันทพิมพ์ (2565) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พบว่า ระดับภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีคุณธรรมจริยธรรม การมีวิสัยทัศน์สู่การ เปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้าง บรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมและ การทำงานเป็นทีม และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์นำเสนอเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 8 โรงเรียน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 137 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) รวมทั้งสิ้น 103 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา (Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของ ขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากรในแต่ละโรงเรียน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	43	32
ขนาดกลาง	63	47
ขนาดใหญ่	31	23
รวมทั้งสิ้น	137	103

เครื่องมือการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 32 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. ด้านการบริหารความเสี่ยง | จำนวน 7 ข้อ |

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิด Likert (1967, p. 90 -95) โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมาย

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

2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิจัยและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด

2.2 กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม

2.3 สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด แล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสม

2.4 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำเครื่องมือวัดที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 เครื่องมือวัดที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ

3.2 นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence: IOC) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตร วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความต้องการโดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยผู้เชี่ยวชาญลงความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง ข้อคำถามนี้มีความเหมาะสม

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้มีความเหมาะสม

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนี้ไม่มีความเหมาะสม

แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

3.3 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจอีกครั้ง

3.4 นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากโรงเรียนในศูนย์ท่าตอน 2 ตำบลท่าตอน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 30 คน ซึ่งจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับ 0.871

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์บัณฑิตวิทยาลัยออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 8 โรงเรียน เพื่อตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 103 ชุด และกำหนดขอรับคืนภายใน 30 วัน

4. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองในแต่ละโรงเรียน ได้คืนมาทั้งหมด 103 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้วตัดไว้เฉพาะแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนทุกข้อคำถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ ใช้สถิติบรรยาย คือ ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายของคะแนนซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและ วิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับคำถามในการวิจัย และการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาคูณค่าของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วย

1.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อโดยใช้สูตร IOC

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	n	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

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

α	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ของเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
S_i	คือ	ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
k	คือ	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
S_T	คือ	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ ใช้สถิติบรรยาย คือ ร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

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

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่หรือจำนวนข้อมูลที่ต้องการหาร้อยละ
	n	แทน	จำนวนของมูลทั้งหมด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

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

เมื่อ \bar{X} แทน ร้อยละ
 $\sum X$ แทน ความถี่หรือจำนวนข้อมูลที่ต้องการหาร้อยละ
 n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

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

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

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X แทน คะแนนแต่ละคน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละคนยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนกลุ่มเป้าหมาย

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{sp^2 \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ \bar{x}_1 และ \bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1,2
 t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤต เพื่อทราบ ความมีนัยสำคัญ

Df	แทน	ความแตกต่างระหว่างคะแนนแต่ละคู่
n_1 และ n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 1 และ 2 หรือจำนวนคู่คะแนน
S_p^2	แทน	ความแปรปรวนร่วม

5. วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One-Way Analysis of Variance) หากพบว่ามีค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้สูตร

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าแจกแจงของ F
	MS_B	แทน	ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม
	MS_W	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

6. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี L.S.D. (Least Significant Difference)

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

เมื่อ	s	แทน	ค่าวิกฤตของ Sheffe
	K	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบกัน
	$a; df_r, df_2$	แทน	เปิดค่า F ในตารางแจกแจงค่า F ที่ a มีค่า 0.05 และ 0.01 และ df_r คือค่า df_g ถ้าเป็นการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียวในตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน ส่วน df_2 คือค่า df_w หรือค่า df_E ค่าใดค่าหนึ่ง
	MS_E	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของตารางความแปรปรวน
	C_j	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ Contrast ซึ่งจะมีค่าเป็น 1, -1, 1, -1, ...
	n_j	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถาม โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ การทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	72	69.90
สูงกว่าปริญญาตรี	31	30.10
รวม	103	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ตั้งแต่ 1-5 ปี	37	35.92
ตั้งแต่ 6-10 ปี	31	30.10
11 ปีขึ้นไป	35	33.98
รวม	103	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 69.90 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1-5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 35.92 รองลงมา คือมีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.98 และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียน	(n = 103)		แปลผล	ลำดับ ที่
	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.52	0.45	มากที่สุด	1
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.24	0.96	มาก	5
3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	4.51	0.40	มากที่สุด	2
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.35	0.41	มาก	4
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.39	0.35	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.40	0.51	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.51) โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.35) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.41) และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.96)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ข้อ ขอ	ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	(n = 103)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหาร	4.31	0.82	มาก	7
2	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กร	4.39	0.88	มาก	5
3	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด	4.57	0.71	มากที่สุด	4
4	ท่านผู้บริหารสถานศึกษารับมือต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ	4.67	0.63	มากที่สุด	2
5	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม การสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความคิดยืดหยุ่นให้กับบุคลากร	4.35	0.88	มาก	6
6	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมาพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม	4.73	0.47	มากที่สุด	1
7	ท่านผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างนวัตกรรม	4.62	0.51	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย		4.52	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.45) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมาพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D.= 0.47) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษารับมือต่อการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D.= 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหาร ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.82)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	(n = 103)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทาง การเปลี่ยนแปลงการศึกษา	4.09	1.11	มาก	6
2	ท่านผู้บริหารสร้างโอกาสใหม่ ๆ และบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	4.33	1.11	มาก	1
3	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ	4.15	1.02	มาก	5
4	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรทำแผนยุทธศาสตร์และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิด ผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม	4.30	1.05	มาก	3

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	(n = 103)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
5	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลง อย่างรอบด้าน	4.32	1.11	มาก	2
6	ท่านผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและ เตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ในอนาคต	4.27	1.17	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.24	0.96	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.96) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างโอกาสใหม่ ๆ และบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 1.11) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 1.11) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 1.11)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมี
ส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ด้านการมีส่วนร่วมและ การทำงานเป็นทีม	(n = 103)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการ ความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาส ให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน	4.42	0.57	มาก	5
2	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เดียวกัน	4.51	0.64	มากที่สุด	4
3	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำ แนะนำ ให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาใน การปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ	4.40	0.60	มาก	6
4	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วม ในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไข ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ทำงาน	4.55	0.57	มากที่สุด	2
5	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุก คนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็น ประโยชน์ร่วมกัน	4.63	0.54	มากที่สุด	1
6	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมที่ได้สร้าง ขึ้นร่วมกัน	4.54	0.59	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย		4.51	0.40	มากที่สุด	

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.40) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.60)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ข้อ	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	(n = 103)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ	4.31	0.69	มาก	5
2	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่	4.36	0.79	มาก	4
3	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน	4.20	0.82	มาก	6

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม	(n = 103)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
4	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง	4.37	0.69	มาก	3
5	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร	4.43	0.78	มาก	1
6	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.42	0.60	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.35	0.41	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.41) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโอกาส และสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.82)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการ
บริหารความเสี่ยง

ข้อ	ด้านการมีส่วนร่วมและ การทำงานเป็นทีม	(n = 103)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นหรือ กระทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาแม้จะมี ความเสี่ยงก็พร้อมที่จะลองทำเพื่อให้ได้สิ่ง ใหม่ที่เป็นประโยชน์	4.61	0.51	มากที่สุด	1
2	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทาง หรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้อง กันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่ มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	4.33	0.62	มาก	5
3	ท่านผู้บริหารสถานศึกษากำกับและตรวจ ติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้	4.28	0.62	มาก	7
4	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง ความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบความเสี่ยง ต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการสร้าง นวัตกรรม	4.37	0.70	มาก	4
5	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผล และรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า ในการสร้างนวัตกรรม	4.29	0.64	มาก	6
6	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนจัดการ บริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่ สร้างขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.42	0.65	มาก	2

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริหารความเสี่ยง	(n = 103)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
7	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีส่วนร่วมวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร	4.41	0.60	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.39	0.35	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.35) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นหรือกระทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาแม้จะมีความเสี่ยงก็พร้อมที่จะลองทำเพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.62)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่ยาวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวนตามวุฒิการศึกษา

	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	(n = 72)	(n = 31)	(n = 72)	(n = 31)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.73	0.24	4.02	0.44	8.545**	.000
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.56	0.53	3.51	1.30	4.341**	.000
3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	4.56	0.41	4.39	0.35	2.028*	.045
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.46	0.28	4.10	0.54	3.657**	.001
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.31	0.36	4.58	0.23	-3.879**	.000
โดยรวม	4.52	0.22	4.12	0.33	6.217**	.000

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่ยาวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวนตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนก
ตามประสบการณ์การทำงาน (n = 103)

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p- value
1. ด้านความคิด สร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.657	2	1.328	7.384**	.001
	ภายในกลุ่ม	17.990	100	180		
	รวม	20.647	102			
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ สู่การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	10.316	2	5.158	6.140**	.003
	ภายในกลุ่ม	84.004	100	0.840		
	รวม	94.321	102			
3. ด้านการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3.648	2	1.824	14.752**	.000
	ภายในกลุ่ม	12.366	100	0.124		
	รวม	16.015	102			
4. ด้านการสร้าง บรรยากาศองค์กร นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.293	2	0.646	3.986*	.022
	ภายในกลุ่ม	16.213	100	0.162		
	รวม	17.506	102			
5. ด้านการบริหาร ความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	0.789	2	0.399	3.488*	.034
	ภายในกลุ่ม	11.432	100	0.114		
	รวม	12.230	102			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.713	2	0.857	9.950**	.000
	ภายในกลุ่ม	8.609	100	0.086		
	รวม	10.322	102			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามิด้านที่แตกต่างกันจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง และด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี L.S.D. (Least Significant Difference) ดังปรากฏในตาราง 12-17

ตาราง 12 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ตั้งแต่ 1-5 ปี (n = 37)	ตั้งแต่ 6-10 ปี (n = 31)	11 ปีขึ้นไป (n = 35)
ตั้งแต่ 1-5 ปี (n = 37)	4.72	-	.002*	.000*
ตั้งแต่ 6-10 ปี (n = 31)	4.33		-	.389
11 ปีขึ้นไป (n = 35)	4.48			-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมแตกต่างกับผู้ที่มึประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี และแตกต่างกับผู้ที่มึประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ตั้งแต่ 1-5 ปี (n = 37)	ตั้งแต่ 6-10 ปี (n = 31)	11 ปีขึ้นไป (n = 35)
ตั้งแต่ 1-5 ปี (n = 37)	4.72	-	.000*	.020*
ตั้งแต่ 6-10 ปี (n = 31)	4.33		-	.143
11 ปีขึ้นไป (n = 35)	4.48			-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี และแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ตั้งแต่ 1-5 ปี (n = 37)	ตั้งแต่ 6-10 ปี (n = 31)	11 ปีขึ้นไป (n = 35)
ตั้งแต่ 1-5 ปี (n = 37)	4.60	-	.142	.001*
ตั้งแต่ 6-10 ปี (n = 31)	4.27		-	.062
11 ปีขึ้นไป (n = 35)	3.84			-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับกับผู้ที่ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ตั้งแต่ 1-5 ปี (n = 37)	ตั้งแต่ 6-10 ปี (n = 31)	11 ปีขึ้นไป (n = 35)
ตั้งแต่ 1-5 ปี (n = 37)	4.76	-	.000*	.000*
ตั้งแต่ 6-10 ปี (n = 31)	4.40		-	.564
11 ปีขึ้นไป (n = 35)	4.35			-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี และแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ตั้งแต่ 1-5 ปี (n = 37)	ตั้งแต่ 6-10 ปี (n = 31)	11 ปีขึ้นไป (n = 35)
ตั้งแต่ 1-5 ปี (n = 37)	4.48	-	.147	.006*
ตั้งแต่ 6-10 ปี (n = 31)	4.34		-	.213
11 ปีขึ้นไป (n = 35)	4.21			-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ตั้งแต่ 1-5 ปี (n = 37)	ตั้งแต่ 6-10 ปี (n = 31)	11 ปีขึ้นไป (n = 35)
ตั้งแต่ 1-5 ปี (n = 37)	4.29	-	.363	.010*
ตั้งแต่ 6-10 ปี (n = 31)	4.37		-	.113
11 ปีขึ้นไป (n = 35)	4.50			-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยงแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำนวน 103 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดย มีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก แต่ละด้านสรุปผล ดังนี้

1.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม พบว่า

ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมาพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษารับมือต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหาร ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างโอกาสใหม่ๆ และบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรอบด้าน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อรวมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโอกาส

และสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นหรือกระทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาแม้จะมีความเสี่ยงก็พร้อมที่จะลองทำเพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน

ตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 6-10 ปี และแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง กับผู้มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม กับผู้มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยง กับผู้มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมาพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไป สู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันย์ชนก ประยงค์กลิ่น (2561) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของโรงเรียน ในจังหวัด

นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน และอภิปรายผลรายด้านดังนี้

1.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมาพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม กระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างนวัตกรรม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด ส่งผลให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณา กันถิน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐมีระดับภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ฉันทย์ชนก ประยงค์กลิ่น (2561) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พัชณวีวิสา จันทพิมพ์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโอกาส และสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เพื่อให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปรีวัฒน์ ยืนยิ่ง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

1.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นหรือกระทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาแม้จะมีความเสี่ยงก็พร้อมที่จะลองทำเพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ แสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการสร้างนวัตกรรม และวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ภิญญา สายศิริสุข (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อนุชิต โฉมศรี (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันจึงทำให้มีการเปรียบเทียบที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่ยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหาร สร้างแรงจูงใจ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และความคิดยืดหยุ่นให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ วิชชุดา บุญเทียม (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่ยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา มีความตื่นตัวอยู่เสมอสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ วิชชุดา บุญเทียม (2565)

ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องคล้อยกับ ภาคิน เกษณา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง มุ่งเน้นสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ และส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่ นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการบริหารความ เสี่ยงจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงต่อ ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการสร้างนวัตกรรม คิดค้นหรือกระทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาแม้จะมีความ เสี่ยงก็พร้อมที่จะลองทำเพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งกำกับและตรวจติดตามการ บริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ซึ่งสอดคล้องคล้อยกับ ภาคิน เกษณา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีการเปรียบเทียบที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นิชดาพร หวานสนิท (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความ คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยครูที่มีประสบการณ์การ ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

3.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมแตกต่างกับผู้ที่ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี และแตกต่างกับผู้ที่ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างนวัตกรรม และสร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมาพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้ที่ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา และมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงาน เป็นทีมแตกต่างกับผู้ที่มิประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี และแตกต่างกับผู้ที่มี ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการ ปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็น ประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษา คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษา คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศ องค์กรนวัตกรรมแตกต่างกับผู้ที่มิประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นสร้างวัฒนธรรม ภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ และสร้างบรรยากาศและ

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยงแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ซึ่งสอดคล้องกับ กนกวรรณ จันทรมิระ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กร และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรสร้างโอกาสใหม่ ๆ และบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ

4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่

5. ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารควรมีการวางแผนวิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อที่จะป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการบริหารวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

2. ศึกษาปัจจัยในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพิชญ์ สรรพศรี. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์**, 6(1), 27-38.
- กนกวรรณ จันทรมิยะ. (2565). ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 10(39), 93-101.
- กวิศรา ชูทอง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ในประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**, 8(15), 2.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง (ผู้บรรยาย). (17 มิถุนายน 2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. ใน **การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3**

- (หน้า 220–228). นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ชัยณรงค์ สร้างช่าง. (2561). **โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ชัยธวัช เนียมศิริ. (2561). **ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค 4.0: กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). **ภาวะผู้นำร่วมสมัย.** กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร: แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา.** กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชูชาติ พวงสมจิตร์. (2560). **แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.** นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฐิติวัฒน์ นันทะศรี. (2563). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ณัฐภััสสร ธนาบรรพาศิษย์. (2563). **ภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหารในองค์กรรัฐในยุคการเปลี่ยนแปลง.** วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 9(1), 28.
- นิชดาพร หวานสนิท. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสงขลา สตูล.** วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 127–142.
- ณิชภา สุนทรไชย. (2561). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). **ภาวะผู้นำทางการบริหาร.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวัลย์ มาตจรัส และคณะ. (2555). **นวัตกรรมการศึกษา ชุดแบบฝึกหัด-แบบฝึกเสริมทักษะ.** กรุงเทพฯ: เซ็นจูรี่.
- ธงทิภา วังแก้ว. (2563). **ภาวะผู้นำในทศวรรษหน้าของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

ชนากร แก่นเกษ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.**

วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ธัญชนก ประยงค์กลิ่น. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการ
ดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาชั้น
พื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของโรงเรียน ในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสกลนคร, 8(32), 101-111.**

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์. (2564). **บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนใน
สังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**

นงลักษณ์ เรือนทอง. (2560). **รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล. วิทยานิพนธ์ปร.ด.,
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.**

นฤมล จิตรเชื้อ (2560). **บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10(2), 1738-1754.**

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.**

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.**

บุษยมาส ผาดี. (2563). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยาเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี,
จันทบุรี.**

ปรีวิวัฒน์ ยืนยั้ง. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิค
อุบลราชธานี. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(3), 330-344.**

ปวีณา กั้นถิ่น. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. การศึกษาค้นคว้าด้วย
ตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.**

ปาริฉัตร พรสุวรรณ. (2563). **การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4.**

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยี
อีสเทิร์น, อุบลราชธานี.

- พรพิมล อินทรรักษา. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4.
วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3), 115-129.
- พัชฎ์วิสา จันทพิมพ์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พัชรา วาณิชวดี. (2560). **การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและ
กรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พิชญานา ยืนยาว. (2561). **ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 1
มิถุนายน 2565, จาก [https://e-
book.npru.ac.th/?act=MDEwMF9ib29rX2RldGFpbC5waHA=&bid=195](https://e-book.npru.ac.th/?act=MDEwMF9ib29rX2RldGFpbC5waHA=&bid=195)
- พิสิฐวัฒน์ กลิ่นโรสงค์. (2559). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ไพฑูรย์ ศิริบุรณ. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่ง
การเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต
1**. **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์**, 6(1), 160-176.
- ภาคิน เกษณา. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา
กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต
4**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ยินดี ฮานาฟี. (2562). **แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียน
สามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพฯ.
- วัชรพงศ์ ทัดนบรณจง. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ**

**ของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม, นครปฐม.**

- วิชุดา บุญเทียม. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 2. **วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์**, 8(1), 173–189.
- วิทยากร ยาลิงห์ทอง และกนกอร สมปราษฎ์. (2560). **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม.**
วิทยานิพนธ์ ปร.ด., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิชญุกร แต่งแก้ว. (2563). **ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการ
บริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การ
ขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2560). **ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำที่ครองใจคน.** กรุงเทพฯ: สมาร์ทไลฟ์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2558). **การจัดการจากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 13).** กรุงเทพฯ:
จี. พี. ไชเบอร์พริ้นท์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2565). **แผนพัฒนาคุณภาพการ
ศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. 2563–2565 (ฉบับปรับปรุง 2565).** สืบค้นเมื่อ 1
มิถุนายน 2565, จาก https://www.cmarea3.go.th/New_2565
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.** กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.**
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุกัญญา โด่งน้ำดับ. (2555). **ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา.**
สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2565, จาก
https://www.gotoknow.org/user/sukanya_jaiodthon/profile

- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. พิษณุโลก: พิษณุโลกดอทคอม.
- สุจิตรา หนุงาม. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2559). **การพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการสะเต็มศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25**. **วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 24(2), 237-249.
- สุรกีจ สุวรรณแกม. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ ร.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- สุรียา สรวงศิริ. (2564). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2**. **วารสารปัญญาปณิธาน**, 7(2), 149-162.
- หรรษธร บุญแก้ว. (2563). **ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักเรียน**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- องค์อร ประจันเขตต์. (2557). **การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง: มุมมองในการศึกษาทางการพยาบาล**. **วารสารพยาบาลทหารบก**, 15(3), 179-184.
- อนุชิต โฉมศรี. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และชูชีพ พุทธประเสริฐ. (2562). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ**. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**, 59(1), 98-120.
- อนุสรุ สุวรรณวงศ์. (2561). **กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ.

อรพิน อิมรรัตน์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร**

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

อรอนงค์ ไรจน์วัฒนะบุญย์. (2553). **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม.** วิทยานิพนธ์

รป.ด., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อัจฉรา จันทร์ฉาย. (2553). นวัตกรรม ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็น

ผู้ประกอบการ. **วารสารบริหารธุรกิจ**, 33(128), 54.

Cancian, F. (1979). **The innovator's situation: Upper-middle-class conservatism in Agricultural communities.** California: Stanford University.

Fiedler, F. E. (1967). **A theory of leadership effectiveness.** New York: McGraw-Hill.

George, M. (2012). Innovation for inclusive growth: Towards a theoretical framework and a research Agenda. **Journal of Management Studies**, 49(4), 661-683.

Gorton, A. R. (1983). **School Leadership and Administration: Important Concepts, Case Studies, and Simulations.** Iowa: Wm. C. Brown.

Greenberg, J., and Baron, R. A. (2003). **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work** (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Halpin, A. W. (2006). **Theory and Research in Administration.** New York: Macmillan.

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

Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2008). **Educational Administration Theory, Research, and Practice.** Boston: McGraw-Hill.

Knezevich, S. J. (1984). **Administration of Public Education.** New York: Harper and Son.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-608.

Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale.** New York: Wiley & Son.

Loader, A. (2016). **Why should you show innovative leadership?.** Retrieved June 19, 2022, from <https://blog.castle.co/innovative-leadership>

McFarland, D. E. (1979). **Management: Foundation & Practices** (5th ed.). New York:

Macmillan Publishing.

Morton, J. A. (1971). **Organization for Innovation: A Systems Approach to Technical Management**. New York: McGraw–Hill.

Robbins, S. P., Deenzo, A. D., and Coulter, M. K. (2013). **Fundamentals of Management Essentials Concepts and Application** (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Rogers, E. M. (1962). **Diffusion of innovations**. New York: Free Press.

Schumpeter, J. A. (1934). **The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credits, Interest, and the Business Cycle**. New Jersey: Transaction Publishers.

Weberg, D. R. (2013). **Complexity Leadership Theory and Innovation: A New Framework for Innovation Leadership**. Doctoral Dissertation, Ph.D., Arizona State University, Arizona.

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

Yukl, B. (2010). **Leadership in Organizations**. New Jersey: Prentice–Hall.

Yukl, G. (1989). **Leadership in organizations, second edition**. New Jersey: Prentice–Hall.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร.พงศ์ฉันทย์ ณ เชียงใหม่
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรระ จตุพร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ นนทมาลย์



ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร
$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถาม คือ

- 1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
- 2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม						
1	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์ มาใช้ในการบริหาร	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ท่านผู้บริหารสถานศึกษารับมือต่อการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มการสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความคิดยืดหยุ่นให้กับบุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมาพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง

ขอ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ ณคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
7	งานผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากร ประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างนวัตกรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง						
1	งานผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถ วิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	งานผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	งานผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่ เป้าหมายที่ต้องการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	งานผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรทำแผน ยุทธศาสตร์ และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิด ผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนา นวัตกรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	งานผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	งานผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเตรียมการรับมือ กับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนา สถานศึกษาในอนาคต	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม						
1	งานผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการ ความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาส ให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	งานผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เดียวกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ขอ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
3	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (ต่อ)						
4	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา และปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมที่ได้สร้างขึ้นร่วมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม						
1	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโอกาส และสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
6	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง						
1	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นหรือกระทำสิ่งใหม่ เพื่อแก้ปัญหาแม้จะมีความเสี่ยงก็พร้อมที่จะลองทำ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม กิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิด ความเสียหายที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ท่านผู้บริหารสถานศึกษากำกับและตรวจติดตามการ บริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กร ยอมรับได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่ จะร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงต่อผลลัพธ์ ที่จะเกิดขึ้นในการสร้างนวัตกรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการสร้างนวัตกรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนจัดการบริหาร ความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีส่วนร่วมวาง มาตรการรองรับ ในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3

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

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3

4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญช่วยพิจารณาว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่า สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า มีสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและ ผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะ ไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นางสาวนันทนา สิงห์เอ้ย

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าข้อความให้ตรงกับความจริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		1	0	-1	
1	ตำแหน่ง ผู้บริหาร ครู				
2	วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี				
3	ประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 1-5 ปี ตั้งแต่ 6-10 ปี 11 ปีขึ้นไป				

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา
ตำบลแม่ยาววัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

คำนิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อ	รายการคำถาม	ความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			หมาย เหตุ
			1	0	-1	
ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของ ผู้บริหารที่แสดง ออกถึงรูปแบบ ทางเลือกใหม่แสวงหาความคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน	1	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามี ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์ มาใช้ในการบริหาร				
	2	ท่านผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมี ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กร				
แสดงออกถึงกระบวนการคิด วิเคราะห์รูปแบบใหม่ในการแก้ปัญหา และการทำงานของบุคลากร ส่งเสริม ให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์การพัฒนา ตนเองและพัฒนาองค์กร พัฒนางาน ใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระ สามารถคิดได้กว้างไกลไร้กรอบและ ไร้ขอบเขต รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานขององค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบคือ ความคิดริเริ่มการสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความคิดยืดหยุ่น สร้างทางเลือก ในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้ บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่ หลากหลายในการสร้างนวัตกรรมที่มี	3	ท่านผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมี อิสระทางความคิด				
	4	ท่านผู้บริหารสถานศึกษา รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวตามสถานการณ์ ต่าง ๆ				
	5	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามี ความคิดริเริ่ม การสร้าง แรงจูงใจ ความสามารถในการ แก้ปัญหา และความคิด ยืดหยุ่นให้กับบุคลากร				
	6	ท่านผู้บริหารสถานศึกษา สร้างทางเลือกในการ ปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมา พัฒนางานเพื่อให้เกิด นวัตกรรม				

คุณค่าในองค์กร มีจินตนาการ เพื่อมาพัฒนางานเปลี่ยนแปลงระบบ การทำงาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจน สนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์	7	ท่านผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากร ประยุกต์ใช้วิธีการที่ หลากหลายในการสร้าง นวัตกรรม				
--	---	--	--	--	--	--

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง

คำนิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อ	รายการคำถาม	ความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			หมาย เหตุ
			1	0	-1	
ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การ เปลี่ยนแปลง หมายถึง การมี วิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์ แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง การศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพ องค์กร มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการ ศึกษาของ สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์และ ถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้ เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้าง จากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสและโน้มน้าว ให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามี ส่วนร่วมในการโอกาสในการพัฒนา ได้ทุกสถานการณ์ที่มีการ เปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลง อย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการ	1	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามี วิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลง การศึกษา				
	2	ท่านผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร				
	3	ท่านผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ				
	4	ท่านผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับบุคลากรทำแผน ยุทธศาสตร์ และถ่ายทอดสู่ แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผล ลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาส ในการพัฒนานวัตกรรม				

รับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต	5	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน				
	6	ท่านผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต				

3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

คำนิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อ	รายการคำถาม	ความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
			1	0	-1	
<p>ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการ ความร่วมมือปฏิบัติงาน ร่วมกัน ทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกัน ระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหา ในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหา และปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็น ประโยชน์ร่วมกัน ถ้ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของ นวัตกรรมที่ได้ร่วมกัน</p>	1	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน				
	2	ท่านผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน				
	3	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟัง ปัญหาในการปฏิบัติงาน ของทีมงานต่าง ๆ				

	4	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน				
	5	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน				
	6	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมที่ได้สร้างขึ้นร่วมกัน				

4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

คำนิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อ	รายการคำถาม	ความ			หมายเหตุ
			คิดเห็นของ	ผู้เชี่ยวชาญ		
			1	0	-1	
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ	1	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ				
	2	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการ การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่				

มิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงาน ร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหา ความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่ง เรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือ พัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคมเปิด โอกาส และสร้างบรรยากาศให้มี การแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร การเป็นแบบอย่าง และเข้าร่วม สัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบ ความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่นำไปสู่การพัฒนาและการ เปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กรร่วมกัน	3	ทานผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงาน ร่วมกัน				
	4	ทานผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากร แสวงหาความรู้ และทักษะ ใหม่ ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือ พัฒนานวัตกรรมเป็นของ ตนเอง				
	5	ทานผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้า สังคม เปิดโอกาส และสร้าง บรรยากาศให้มีการ แลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูล ข่าวสาร				

5. ด้านการบริหารความเสี่ยง

คำนิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อ	รายการคำถาม	ความ			หมายเหตุ
			คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ	1	0	
ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหาร สถานศึกษา บริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจ เกิดขึ้นในอนาคต การกระทำที่ไม่เกรง กลัวต่อความล้มเหลว คิดค้นและ	1	ทานผู้บริหารสถานศึกษา คิดค้นหรือกระทำสิ่งใหม่ เพื่อแก้ปัญหาแม้จะมี ความเสี่ยงก็พร้อมที่จะลอง ทำเพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่เป็น ประโยชน์				

<p>กระทำในสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อนเลย แม้อาจทำให้เกิดความล้มเหลวก็พร้อมที่จะลองทำเพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการ การควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาได้ตรง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบ ต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า</p>	2	<p>ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนวิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการ การควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด</p>				
	3	<p>ท่านผู้บริหารสถานศึกษา กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้</p>				
	4	<p>ท่านผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบ ความเสี่ยงต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ในการสร้างนวัตกรรม</p>				
	5	<p>ท่านผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการสร้างนวัตกรรม</p>				
	6	<p>ท่านผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน</p>				

<p>ในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร</p>	7	<p>ท่านผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรมีส่วนร่วมวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์</p> <p>นอกเหนือจาก แผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร</p>				
---	---	---	--	--	--	--



ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนา
คุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงใหม่ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม
ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงใหม่ เขต 3

2. ผู้กรอกแบบสอบถาม คือ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนา
คุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่
เขต 3

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
เพราะผู้วิจัยนำผลออกมาสรุปเป็นภาพรวม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นางสาวนันทนา สิงห์เอ้ย

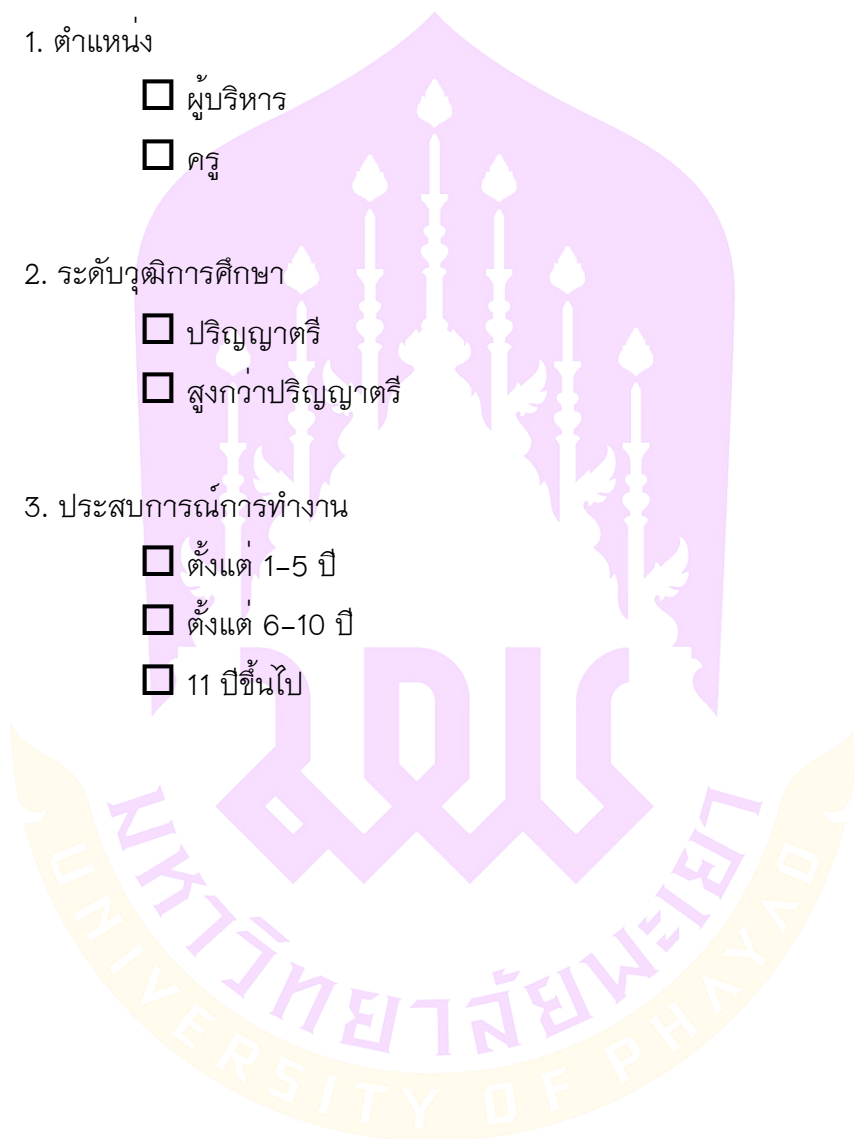
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ให้ตรงกับความจริงมากที่สุด

1. ตำแหน่ง
 - ผู้บริหาร
 - ครู
2. ระดับวุฒิการศึกษา
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน
 - ตั้งแต่ 1-5 ปี
 - ตั้งแต่ 6-10 ปี
 - 11 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่หนาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่หนาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการบริหาร 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม						
1	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์ มาใช้ในการบริหาร					
2	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กร					
3	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด					
4	ท่านผู้บริหารสถานศึกษารับมือต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ					
5	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม การสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความคิดยืดหยุ่นให้กับบุคลากร					
6	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมาพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม					
7	ท่านผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างนวัตกรรม					
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง						
1	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา					
2	ท่านผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร					
3	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง (ต่อ)						
4	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรทำแผนยุทธศาสตร์ และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม					
5	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน					
6	ท่านผู้บริหารสถานศึกษายอมรับ และเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต					
3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม						
1	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสให้บุคลากร และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
2	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน					
3	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ					
4	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน					
5	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน					
6	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมที่ได้สร้างขึ้นร่วมกัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม						
1	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ					
2	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่					
3	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน					
4	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง					
5	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโอกาส และสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร					
6	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง						
1	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นหรือกระทำสิ่งใหม่ เพื่อแก้ปัญหาแม้จะมีความเสี่ยงก็พร้อมที่จะลองทำเพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์					
2	ท่านผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนวิเคราะห์ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง (ต่อ)						
3	ท่านผู้บริหารสถานศึกษากำกับ และตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้					
4	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการสร้างนวัตกรรม					
5	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการสร้างนวัตกรรม					
6	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
7	ท่านผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร มีส่วนรวมวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร					

ภาคผนวก จ ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการ (Try Out)

Case Processing Summary

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

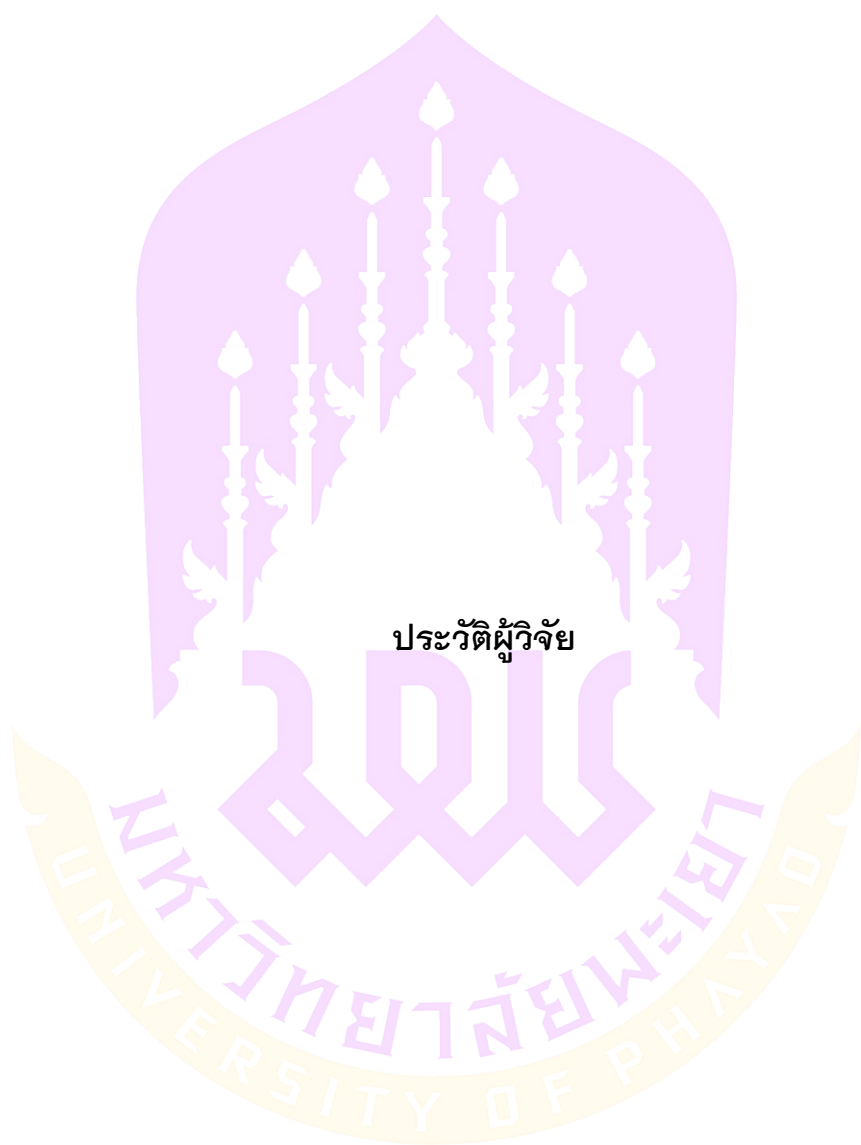
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.37	.669	30
a2	4.17	.648	30
a3	4.07	.640	30
a4	3.97	.556	30
a5	4.07	.640	30
a6	4.23	.679	30
a7	3.93	.740	30
b1	4.10	.607	30
b2	4.07	.691	30
b3	4.33	.661	30
b4	4.30	.651	30
b5	4.13	.681	30
b6	4.20	.664	30
c1	4.30	.651	30
c2	4.17	.648	30
c3	4.17	.747	30
c4	4.20	.551	30
c5	4.07	.583	30
c6	4.20	.610	30
d1	4.13	.629	30
d2	4.17	.699	30
d3	4.03	.615	30
d4	4.20	.610	30
d5	4.03	.556	30
d6	4.13	.629	30
e1	4.27	.691	30
e2	4.33	.661	30
e3	4.23	.568	30
e4	4.30	.702	30
e5	4.23	.626	30
e6	4.37	.615	30
e7	4.27	.640	30



ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นันทนา สิงห์เอ้ย
วัน เดือน ปี เกิด	6 กันยายน 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558 ค.บ. (ภาษาไทย), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	323 หมู่ 4 ตำบลสบปง อำเภอภูกามยาว จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	นันทนา สิงห์เอ้ย. (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 794-808) พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

