

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

นางสาวสิริวิวิ พูลสวัสดิ์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2564

Innovative Leadership of School Administrators in Primary Schools  
under Local Administrative Organization, Nakhon Si Thammarat  
Province

Miss Sireeview Phunsahwat



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

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ชื่อและนามสกุล นางสาวสิริวิภา พูลสวัสดิ์  
แขนงวิชา บริหารการศึกษา  
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลิ จงเจริญ)

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

**ผู้ศึกษา** นางสาวสิริวิวิ พูลสวัสดิ์ **รหัสนักศึกษา** 2632300188

**ปริญญา**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ **ปีการศึกษา** 2564

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2564 จำนวน 261 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา นายกเทศมนตรี และผู้นำชุมชน เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .99 และ (2) แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD และ การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราชในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดขนาดใหญ่พิเศษ และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาควร (1) เรียนรู้และปรับมุมมองของตนเองให้มีวิสัยทัศน์แบบนวัตกรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร (2) เตรียมพร้อม ยอมรับและปรับตัวให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคดิจิทัล (3) พัฒนาคณะกรรมาธิการโดยเรียนรู้และแลกเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาสถานศึกษากับสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลหรือเป็นต้นแบบ (4) พัฒนาคณะกรรมาธิการให้คือนักสื่อสารที่ดีตามหลักกัลยาณมิตร (5) เรียนรู้และพัฒนาความคิดเพื่อสร้างกระบวนการบริหารรูปแบบใหม่ (6) แสวงหาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อหาและจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา และ (7) พัฒนาทักษะการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

**คำสำคัญ** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**Independent Study title:** Innovative Leadership of School Administrators in Primary Schools under Local Administrative Organization, Nakhon Si Thammarat Province

**Author:** Miss Sireeviv Phunsahwat; **ID:** 2632300188;

**Degree:** Master of Education (Educational Administration);

**Independent Study advisor:** Dr. Sopana Sudsomboon; **Academic year:** 2021

### Abstract

The objectives of this research were 1) to study innovative leadership of school administrators in primary schools under Local Government Organization in Nakhon Si Thammarat Province; 2) to compare innovative leadership of school administrators as classified by school size; and 3) to study guidelines for the development of innovative leadership of school administrators.

The sample consisted of 261 teachers in primary schools under Local Administrative Organization in Nakhon Si Thammarat Province in the academic year 2021, obtained by stratified random sampling according to school size. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The 8 key informants consisted of a supervisor, a school administrator, a teacher, a school committee, mayors, and a community leader. The research instruments were a questionnaire dealing with innovative leadership of school administrators, with reliability coefficients of .99, and an interview form concerning the development of innovative leadership of school administrators. The research data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, pairwise testing by LSD method, and content analysis.

The research findings were as follows: 1) both the overall and each aspect of innovative leadership of school administrators in primary schools under Local Administrative Organization in Nakhon Si Thammarat Province were at the high level, which the specific aspects being ranked based on their rating means from high to low were as follows: that of vision for change, that of creativity, that of teamwork and participation, and that of creating an innovative organization atmosphere; 2) school administrators with different school sizes significantly differed in their overall and each aspect of innovative leadership at the .05 level, that the school administrators working in large schools had higher innovative leadership than the ones working in small, medium, and extra-large schools; and 3) concerning guidelines for the development of innovative leadership of school administrators, the school administrators should (1) learn and adjust their own perspective to have an innovative vision for being a good role model for teacher and staff; (2) prepare, accept, and adapt themselves for changes with the digital age; (3) develop themselves by learning and exchanging school development guidelines with award-winning or role-model schools; (4) develop themselves to be a good communicator in accordance with the principles of true friend; (5) learn and develop their ideas to create a new management process; (6) seek collaborative networks to find and allocate budgets for development of media and educational technology innovation; and (7) continuously develop their supervisory skills.

**Keywords** Innovative leadership, School administrator, Primary school, Local Administrative Organization

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ที่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเนื่องจากการได้รับความอนุเคราะห์ของอาจารย์ ดร.โสภณา สุตสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ เอาใจใส่ชี้แนะแนวทางการดำเนินงาน ให้กำลังใจและกระตุ้นให้การศึกษาค้นคว้าอิสระให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งใจในความกรุณาของท่านต้องขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ให้คำแนะนำระเบียบวิธีในการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณนางณภัสสร ชุคลี ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลปากพั้ง2 นายวีระชาย กำเนิดมณี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท้ายสำเภา และนางสาววิไลวรรณ ภัยรี รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงเครื่องมือวิจัย จนกระทั่งสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ศึกษานิเทศก์ คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้นำชุมชน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในการตอบแบบสอบถาม และตอบแบบสัมภาษณ์ จนได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ให้ความรู้จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้จนสำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณทุกกำลังใจที่ติดลอมมาจากครอบครัว หากงานวิจัยนี้ก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่การบริหารการศึกษา ผู้วิจัยขอยกความดีนี้เป็นการขอบพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สิริวิว พูลสวัสดิ์

กุมภาพันธ์ 2565

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
สมมติฐานของการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม .....	9
บริบทของการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	54
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช .....	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครศรีธรรมราช .....	56
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	63
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช.....	69
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	75
สรุปผลการวิจัย .....	75
อภิปรายผล .....	81
ข้อเสนอแนะของการวิจัย .....	84
บรรณานุกรม .....	86
ภาคผนวก .....	90
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	91
ข รายนามผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์.....	107
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	118
ง แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	126
จ การหาค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ.....	130
ฉ การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ.....	140
ประวัติผู้ศึกษา .....	143



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	28
ตารางที่ 2.1 จำนวนสถานศึกษา ครู และนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช.....	37
ตารางที่ 2.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนย้อนหลัง 2 ปี (ปีการศึกษา 2561 – 2562) และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561- 2562.....	38
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	50
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	54
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม.....	56
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย(M)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง.....	57
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย(M)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม.....	58
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย(M)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการคิดสร้างสรรค์.....	60
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย(M)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม .....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย(M)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	64
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	66
ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งรายด้านและ ภาพรวม โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา .....	67
ตารางที่ 4.10 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง.....	69
ตารางที่ 4.11 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม.....	71
ตารางที่ 4.12 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการคิดสร้างสรรค์.....	73
ตารางที่ 4.13 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม.....	74

๘

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 4



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากมายซึ่งส่วนใหญ่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวมโดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติ เพื่อให้ประเทศได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันจึงได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561–2580) ที่มีเป้าหมายหลักในการพัฒนาศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) นอกจากนี้ยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของคนให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ โดยกำหนดให้มีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 22 ระบุถึงหลักการจัดการศึกษาว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้โดยสถานศึกษาต้องจัดการศึกษาที่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) และเป็นไปตามแนวทางการจัดการศึกษาของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) ในยุทธศาสตร์ข้อที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้กำหนดเป้าหมายให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 กับการศึกษาเน้นการสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21พัฒนาประเทศให้ทันสมัยโดยจะต้องผลิตนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ (สุรัชพงศ์ สิกขาบัณฑิต, 2561)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญในการจัดการศึกษาซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 12 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา16 (9) ที่ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาเพื่อให้บริการกับประชาชนในท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2542) บุคคลที่มีบทบาทและความสำคัญใน

การบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคต่างๆ พบว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ (กุลชลี จงเจริญ, 2561) ซึ่งองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหลากหลายมิติจากการศึกษาของนักวิชาการ อาทิ Horth (2014 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2561) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม ในขณะที่ Hunter and Cushenbery (2011 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นความคิดใหม่ของผลผลิตที่มีศักยภาพที่จะสามารถนำไปดำเนินการซึ่งประกอบด้วย การเกิดแนวความคิดใหม่และการประเมินความคิดและการนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ กุลชลี จงเจริญ (2561) ที่ได้สรุปว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำและภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม รวมถึงการเกิดแนวความคิดใหม่อันจะนำไปสู่วิธีการนวัตกรรมในการบริหารงาน นอกจากนี้ยังพบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อาทิ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) และสุกัญญา พรหมอารักษ์ (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ดังนั้นจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในปัจจุบันประกอบการพัฒนาการของภาวะผู้นำในยุคต่างๆ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้

บริบทของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด จำนวน 28 โรงเรียน ครูจำนวน 809 คน มีนักเรียนในเขตพื้นที่บริการ จำนวน 17,743 คน (สำนักทะเบียนท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช, 2564) ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันโดยเฉพะผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนของโรงเรียนแต่ละขนาด แต่อย่างไรก็ตาม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบ่อยครั้งส่งผลให้การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาเป็นไปอย่างล่าช้าประกอบกับวิสัยทัศน์ทางการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้มุ่งเน้นการให้บริการทางการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับท้องถิ่นบ่อยครั้งส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและผู้บริหารทางการศึกษาในระดับท้องถิ่นทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดไม่มีความ

ต่อเนื่อง แต่อย่างไรหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของท้องถิ่นได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาโดยเน้นการนำนวัตกรรมมาใช้ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช พ.ศ.2561-2565 (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช, 2563) อาทิ มีการจัดการแข่งขันประกวดนวัตกรรมจัดการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งพบว่า ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการเข้าร่วมประกวดหรือได้รับรางวัลยังไม่ปรากฏเด่นชัด อาจเนื่องมาจากการขาดผลักดันหรือส่งเสริมอย่างจริงจังจากผู้บริหารสถานศึกษาประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะยังไม่พัฒนาในเชิงแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม เนื่องจากโครงการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างชัดเจน เพื่อนำมาสู่การพัฒนาวัตกรรมการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพตามที่ต้นสังกัดกำหนด นอกจากนี้หลักการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม ด้วยเหตุนี้ผู้ปกครองของผู้เรียนจึงเกิดความคาดหวังเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษาในสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น และสังเกตได้จากจำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นทุกปีอย่างต่อเนื่อง

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยนำผลของการเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษาเอามาใช้ในการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมของแต่ละขนาดของโรงเรียน และเพื่อนำข้อมูลไปกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้นสังกัดกำหนด สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

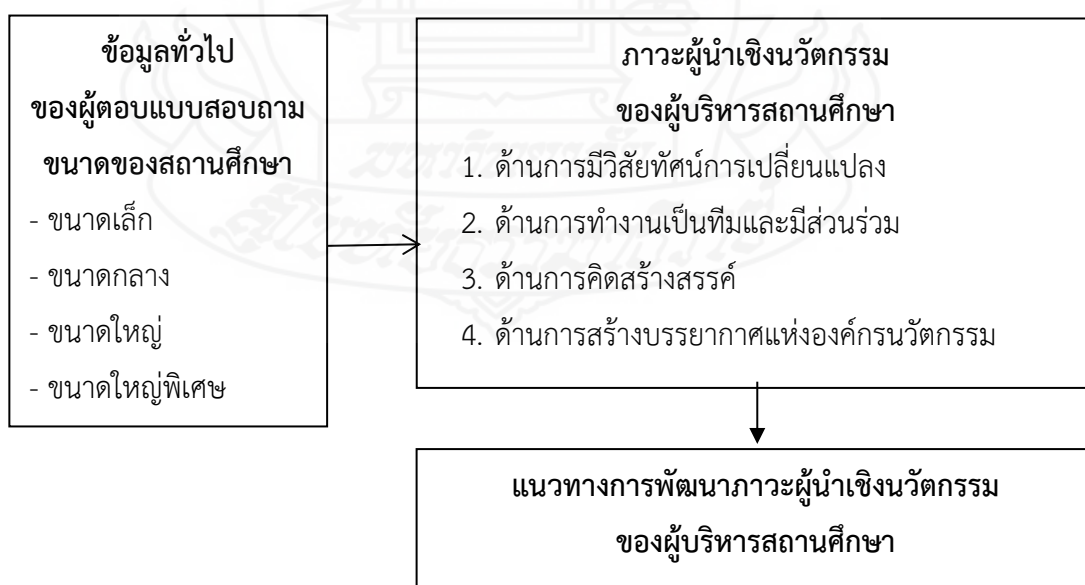
2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

### 3. สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน

### 4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามแนวคิดของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); ปวีณา กันถิน (2560); กุลชลี จงเจริญ (2561); ภิญญา สายศิริสุข (2561); อรพิน อิมรัตน์ (2561); ฌนอมวรรณ ช่างทอง (2562); เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562); ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563); ปุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564); Horth (2014); Ashiqur (2016); และ Ubaidillah (2018) จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มองค์ประกอบหลักที่มีสาระคล้ายกันไว้ด้วยกัน ซึ่งครอบคลุมพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ประกอบหลักจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ และ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 5. ขอบเขตของการวิจัย

### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช มีรายละเอียด ดังนี้

**5.1.1 ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ

**5.1.2 ตัวแปรตาม** ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ และ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

### 5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประชากรจากครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2564 จำนวน 28 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 809 คน

### 5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2564 - กุมภาพันธ์ 2565

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม** หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน โดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ สำหรับการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของตนเองและผู้ร่วมงาน เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรบนพื้นฐานความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร การทำงานเป็นทีม การบริหารทรัพยากรที่ประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม รวมถึงความสามารถในการจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจและผลักดันให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองสามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

**6.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง** หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดทิศทาง จัดวางภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่มีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา ถ่ายทอดแนวทางสู่การปฏิบัติจริงบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทุกระดับใน



สถานศึกษา รวมถึงมุ่งเน้นการสร้างแนวคิดและสิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของสถานศึกษา

**6.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม** หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเชิงสร้างสรรค์ กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม จัดบรรยากาศเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยเน้นการติดต่อสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของครูและบุคลากรรวมถึงความคาดหวังของสถานศึกษาและผู้ปกครอง

**6.1.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์** หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการคิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ คิดริเริ่ม คิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคาง คัดอย่างชาญฉลาด คิดหลากหลายและยืดหยุ่น มีจินตนาการที่ลึกซึ้งและสามารถบูรณาการความคิดที่หลากหลายเพื่อสร้างแนวคิด กระบวนการปฏิบัติและทางเลือกใหม่ๆ รวมถึงการนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระทางความคิด ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดี นำสู่การพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา

**6.1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม** หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาในการเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ชัดเจน ชัดเจนและให้ความรู้เกี่ยวกับคุณค่าของนวัตกรรม สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เปิดอิสระทางความคิด มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสวงหาการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมและเต็มศักยภาพ ให้รางวัลและเสริมแรงให้กับครูและบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ๆที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรมีภาวะผู้นำในงานที่ตนถนัด ส่งเสริมและเตรียมพร้อมให้ครูและบุคลากรเข้าถึงสารสนเทศที่หลากหลายทันสมัยรวมถึงการจัดหาทรัพยากรต่างๆในสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปสู่องค์กรนวัตกรรม

**6.2 โรงเรียนประถมศึกษา** หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาปีที่1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรณีที่เป็นโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนครศรีธรรมราช

**6.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจาก ประชาชนในท้องถิ่นนั้น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะตามกฎหมายเพื่อประโยชน์สุขของชุมชนในท้องถิ่น ในส่วนการจัดการศึกษา ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล

**6.4 ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

**6.5 ครู** หมายถึง พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

**6.6 ขนาดของสถานศึกษา** หมายถึง การแบ่งขนาดสถานศึกษาโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นตัวกำหนดตามเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ปี2564 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ขนาด และแต่ละขนาดมีจำนวนนักเรียน ดังนี้ 1) ขนาดเล็ก (ไม่เกิน120 คน) 2) ขนาดกลาง (121-600 คน) 3) ขนาดใหญ่ (601-1,500คน) และ 4) ขนาดใหญ่พิเศษ (1,501คนขึ้นไป)

## 7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา มากำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

7.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยที่มีการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาตามขนาดต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการ

7.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอเรียงตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
  - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
  - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
  - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
  - 1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
2. บริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช
  - 2.1 ข้อมูลทั่วไป
  - 2.2 การดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนการสอน
  - 2.3 การดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

### 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักคิดและนักวิชาการได้ให้คำอธิบาย คำจำกัดความ หรือนิยามความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กรทั้งวิธีการคิดวิธีการทำงานแนวทางใหม่ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพประสานความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมการคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารและการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมคุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่ม

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้าง นวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความฉลาดทางนวัตกรรมโดยค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ และมีคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมคุณลักษณะและบทบาทที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนบุคลากรให้คิดค้นแนวทางการพัฒนางาน เกิดนวัตกรรมในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการรับรู้ เข้าถึงและสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนขององค์กร โดยการนำกระบวนการ การคิดสร้างสรรค์ เพื่อ ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอด เพื่อขับเคลื่อนให้บุคคลในองค์กรสร้างสรรค์

กระบวนการปฏิบัติงานหรือสิ่งใหม่ที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่างๆ แก่องค์กรรวมถึงการก่อให้เกิดโครงสร้าง ความสัมพันธ์ใหม่ภายในองค์กร เพื่อผลักดันให้องค์กร ประสบความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความฉลาดทางด้านนวัตกรรม มีความเข้าใจและเข้าถึงปัญหา หรือโอกาสต่างๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ สามารถใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของตนเองใน การขับเคลื่อนและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาที่เพิ่มมูลค่าให้แก่ สถานศึกษา

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลัง และความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้น แนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้าง มูลค่าเพิ่มให้เกิดคุณประโยชน์แก่องค์กรได้

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ศิลปะ กระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการ ขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์

Horth (2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของ ผู้นำที่สามารถนำความคิดใหม่ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้ในการนำองค์กรสู่การ เปลี่ยนแปลงที่ท้าทายหรือใช้ในการแก้ปัญหาที่ประสบอยู่บนพื้นฐานความร่วมมือร่วมแรงกันเพื่อ องค์กร

Ashiqur (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารเพื่อสร้างกระบวนการส่งเสริมนวัตกรรมและสร้างแรงผลักดันให้กับบุคลากรเกิดการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่

Ubaidillah (2018) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกภายในองค์กรโดยใช้กระบวนการในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของ องค์กร มุ่งมั่นที่จะสร้างและใช้ สิ่งใหม่ๆ ที่เพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร อีกทั้งมีการพัฒนากลยุทธ์ของ องค์กรในด้านนวัตกรรมและให้อำนาจแก่สมาชิกในการตัดสินใจที่เหมาะสม

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึง ปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนโดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างสิ่งใหม่ๆ สำหรับการปฏิบัติงาน

ทั้งในส่วนของตนเองและผู้ร่วมงาน เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรบนพื้นฐานความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร การทำงานเป็นทีม การบริหารทรัพยากรที่ประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม รวมถึงความสามารถในการจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ และผลักดันให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองสามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

## 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักคิดและนักวิชาการได้ให้คำอธิบาย คำจำกัดความ หรือนิยามความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวว่า ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
2. มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน
3. เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน
4. สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ของ

องค์การ

5. เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

6. การแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม
2. ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้ง

ไว้

3. บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม
4. ช่วยผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมได้

ณอมวรรณ ช่างทอง (2562) กล่าวว่า ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
2. เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร

3. เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากร ในกระบวนการขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริง

4. ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์

5. ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ในการการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้น รวมถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่และการจัดการเปลี่ยนแปลงองค์กร

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) กล่าวว่า ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. สามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือสิ่งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์
2. เพิ่มความยั่งยืนและช่วยนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้
3. ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามวิสัยทัศน์
4. ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของบุคลากรในองค์การ

Ashiqur (2016) กล่าวว่า ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ความสามารถจะส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาขององค์การ
2. โน้มน้าวและชักนำบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. สามารถในการปรับตัวและตอบสนองโลกการจัดการและการกำกับดูแล

ความสามารถพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร

Ubaidillah (2018) กล่าวว่า ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. สามารถประสานกันระหว่างความต้องการส่วนบุคคลและความคาดหวังขององค์กร ผู้นำจะต้องเป็นคนที่น่าเชื่อถือ ด้วยการดำรงอยู่ของความไว้วางใจ

2. การพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ในแง่ของยุคของการ

แข่งขัน

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมายร่วมกัน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ในการกำหนดทิศทางขององค์การเชิงนวัตกรรมไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้ และยังสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมในการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้น สามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การได้อย่างสร้างสรรค์มีกลยุทธ์ และช่วยนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงได้และเพิ่มความยั่งยืน

### 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเกิดจากการผสมผสานคุณลักษณะของพฤติกรรมของผู้นำในทฤษฎีภาวะผู้นำหลายทฤษฎี ซึ่งทฤษฎีที่สำคัญๆปรากฏให้เห็น

ในทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนผู้นำสมาชิก (Leader-member exchange theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ที่สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ หรือแม้แต่ทฤษฎี อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic leadership) ภาวะผู้นำที่พร้อมจะปรับตัว (Adaptive leadership) หรือ ภาวะผู้นำแบบยุทธวิธี (Tactical leadership) ฯลฯ ที่เป็นคุณลักษณะที่ผู้นำสามารถใช้ภาวะผู้นำเหล่านั้นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ แต่ถึงกระนั้น คุณลักษณะของภาวะผู้นำตามทฤษฎี ดังกล่าวยังไม่เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นเลิศขององค์กรได้ ดังนั้น ผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องสะท้อนให้เห็นถึงวิถีแห่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งความสามารถในการบริหารงานท่ามกลางวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเชิงกลยุทธ์ในการนำองค์การเพื่อการสร้างสรรคงาน นวัตกรรมสู่ผลผลิตขององค์กรที่เป็นเลิศ

### 1.2.1 ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย

House (1971 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2561) กล่าวถึง ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) มีความเชื่อว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ตามได้ โดยเพิ่มจำนวนและชนิดของรางวัลผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น ผู้นำยังสามารถสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้เส้นทาง (Path) ที่จะไปสู่เป้าหมาย (Goal) ชัดเจนขึ้น และง่ายพอที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถทำสำเร็จ ซึ่งผู้นำแสดงพฤติกรรมด้วยการช่วยเหลือแนะนำสอนงานและนำทางหรือเป็นที่เลี้ยงคอยดูแล นอกจากนี้ ผู้นำยังช่วยสร้างแรงจูงใจได้ด้วยการช่วยแก้ไขอุปสรรคขวางกั้นหนทางไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งสามารถช่วยในการทำให้ตัวงานเองมีความน่าสนใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำ และได้กล่าวว่า บทบาทหลักของผู้นำคือการจูงใจผู้ตามของเขาด้วยการเพิ่มหรือทำให้ผลประโยชน์ของทีมงาน/ผู้ตาม มีความชัดเจน หรือพยายามทำให้เป้าหมายของทีมงานบรรลุผล และบทบาทอีกประการหนึ่ง คือ การแผ้วถางทางหรือทำให้เส้นทางที่จะพาสู่เป้าหมายของทีมงานมีความชัดเจน นอกจากนี้ ทฤษฎีของ House จะนำเอาสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ลักษณะงาน ลักษณะผู้นำลักษณะทีมงาน ฯลฯ มาคาดการณ์ว่าจะส่งผลกระทบต่อทีมงานอย่างไร แล้วจึงกำหนดรูปแบบผู้นำที่เหมาะสมสำหรับสภาพแวดล้อมการทำงานและสถานะของทีมงานนั้น โดย House ได้จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลที่เกิดกับทีมงาน และต้นแบบผู้นำที่เหมาะสมออกเป็น 4 ชุด ได้แก่

1. ผู้นำแบบสั่งการ (Directive) ผู้นำจะอธิบายเส้นทางที่จะไปสู่จุดหมายอย่างชัดเจนด้วยการให้ทิศทางและคำแนะนำเกี่ยวกับเป้าหมายงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยปกติแล้วลักษณะงานจะมีความซับซ้อน ไม่มีระบบ ผู้ตามขาดประสบการณ์และยอมรับการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากภายนอก ผู้นำจะบอกวิธีการทำงานและผลที่คาดว่าจะได้รับแก่ผู้ตาม แทบจะไม่มี การพูด



ถึงความต้องการส่วนบุคคล (เช่น ความรู้สึกหรือการเงิน) เพราะผู้นำและองค์กรมองว่างานได้ให้ค่าตอบแทนในตัวเองอย่างเป็นธรรมแล้ว

2. ผู้นำแบบสนับสนุนส่งเสริม (Supportive) ให้ความสำคัญมากในเรื่องการปรับปรุง บรรยากาศการทำงาน เช่น ความเป็นมิตรและช่วยเหลือกัน รวมถึงการดูแลสวัสดิการ ต้นแบบนี้เหมาะที่จะใช้ในสภาวะแวดล้อมที่ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีทักษะและผู้ตามหรือทีมงานเชื่อว่าพวกเขาสามารถจัดการกับงานนั้นได้ ทีมงานไม่ต้องการการกำกับดูแลที่ใกล้ชิด แต่ต้องการความเอาใจใส่ในการกำจัดปัญหาที่ด้านอารมณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน เช่น การลดงานที่จำเจและไม่น่าสนใจ

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) ทีมงานในผู้นำแบบนี้คล้ายกับของ Supportive คือมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีประสบการณ์ พวกเขาเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมและจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้ ผู้ตามหรือทีมงานนี้จะปฏิเสธการควบคุมที่ใกล้ชิด จะต่างกับสถานการณ์ของผู้นำแบบ supportive ตรงที่สถานแวดล้อมทำงาน กล่าวคือ งานจะมีระบบงานมากกว่า มีความจำเจน้อยกว่า ผู้นำจะปรึกษากับทีมงานในการตัดสินใจ การกำหนดวิธีการบรรลุเป้าหมาย และการรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน

4. ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement oriented) เน้นไปที่การกระตุ้นทีมงานให้ใช้ ศักยภาพของแต่ละคน ทีมงานมีความสามารถและความเชื่อมั่น ที่สำคัญคือยอมรับการที่ผู้นำตั้งเป้าหมายที่ทะเยอทะยาน ทีมงานมีความไว้วางใจและเคารพตัวผู้นำ มีแรงจูงใจและเชื่อมั่นมากขึ้นจากความเชื่อของผู้นำที่ว่าทีมงานแต่ละคนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

### 1.2.2 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก

Dansereau, Graen, and Haga (1975 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2561) กล่าวถึงรูปแบบของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกไว้ 2 รูปแบบ คือ

1. การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก เป็นแบบ “นอกกลุ่ม” (Out group) รูปแบบนี้มีลักษณะการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกอย่างเป็นทางการ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของสัญญาการจ้างงานผู้นำจะใช้อำนาจตามตำแหน่งในการมอบหมายงาน ซึ่งใช้ความสามารถและความรับผิดชอบต่ำแก่สมาชิก เป็นผลให้สมาชิกมีความตั้งใจและมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำและจะส่งผลให้แนวโน้มการลาออกจากงานของ สมาชิกอยู่ในระดับสูง

2. การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกเป็นแบบในกลุ่ม (In group) ลักษณะนี้เป็นการ ผสมผสานระหว่างรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ด้วยการแสดงออกถึงการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน มีความเชื่อใจและไว้วางใจอยู่ในระดับสูงขึ้นไป นอกจากนี้ผู้นำให้อำนาจการตัดสินใจ มอบหมายงานสำคัญ

ให้แก่สมาชิกที่รับผิดชอบมากขึ้นรูปแบบความสัมพันธ์นี้ทำให้สมาชิกรู้สึกมีคุณค่ากับหน่วยงาน มีความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

### 1.2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Avolio, Bass, & Jung (1999 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2561) กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) กล่าวถึง ผู้นำจะสนับสนุนการ ปฏิบัติงานให้แก่ ผู้ตามโดยผ่านการจัดการรางวัล เพื่อเป็นการจูงใจผู้ตามให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ Bass and Avolio (1993, pp.114–122) แบ่งประเภทของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไว้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward-CR) ผู้นำจะทำให้ผู้ ตามเข้าใจชัดเจนถึงงานที่ต้องกระทำ จากนั้นจะมีการให้รางวัลในรูปของคำยกย่องชมเชย ประกาศ ความดีความชอบ เงินรางวัลเมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง เป็นการจูงใจขั้นพื้นฐาน หรือเป็นแรงจูงใจภายนอก

2. การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-exception-MBE) เป็นการ บริหารงานที่ปล่อยให้ไปไปตามสภาพเดิม (Status quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยว จะเข้าไป แทรกก็ต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ เช่น ตำหนิให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ เป็นต้น ทั้งนี้ การบริหารแบบวางเฉย แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active management-by-exception) เป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในเรื่องการแลกเปลี่ยน ผู้นำเชิงรุกจะเน้นการให้รางวัลเมื่อผู้ตามทำงานได้สำเร็จตามที่คาดไว้

2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive management-by-exception) เป็นการบริหารงานโดยใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสถานภาพเดิม (status quo) トラบเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผล ถ้ามีอะไรผิดพลาดหรือมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น ผู้นำที่บริหารโดยการวางเฉยจะเข้าไปแก้ไข

3. การปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) เป็นกระบวนการ บริหารที่ผู้นำไม่มี ความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วม ไม่มี วิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

Northouse (2007 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2561) กล่าวถึง ทฤษฎีการ แลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member exchange theory: LMX) กล่าวคือ ให้ความ สนใจกับการมีปฏิสัมพันธ์ภายในสังคมหรือภายในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อใจ (Trust) คือ เมื่อฝ่ายหนึ่งได้ให้ความช่วยเหลือกับอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ให้ความช่วยเหลือไป จะมีความ เชื่อใจว่าฝ่ายรับจะตอบแทนกลับ ซึ่งเป็นไปตามบรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Norm of

reciprocity) คือ เมื่อได้รับสิ่งของหรือผลประโยชน์ใดๆจากบุคคลอื่นแล้วจะให้ผลตอบแทนกลับตามความเหมาะสม (Gouldner, 1960) ซึ่งทฤษฎีนี้จะเน้นปฏิสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก หรือ ที่เรียกว่าการแลกเปลี่ยนรายคู่ (Dyadic exchange) ซึ่งเกิดจากการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย ที่สามารถเกิดขึ้นภายในกลุ่ม (Group-level effect) โดยมีพื้นฐานมาจากความเชื่อใจและความไว้วางใจ เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ได้รับก็จะมีการตอบแทนพฤติกรรมดังกล่าวด้วยการให้ความเป็นมิตรและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเป็นการตอบแทน ความเคารพนับถือ สิ่งเหล่านี้ซึ่งถือว่าเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลที่นำมาซึ่งสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

#### 1.2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass and Avolio (1993 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2561) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยพยายามเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4Is” (Four I’s) ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence-II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ และศรัทธา และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติและมีพฤติกรรมเลียนแบบผู้นำผู้นำจะต้องคำนึงความต้องการของผู้อื่นเหนือความต้องการของตนเอง มีความสม่ำเสมอในอารมณ์ สามารถควบคุมสติอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี้ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น มีความเฉลียวฉลาดมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม นอกจากนั้น ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ตามโดยยึดวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ในการทำงานร่วมกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation-IM) หมายถึง การที่ผู้นำจูงใจให้ผู้ตามให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยทำให้งานมีความหมายและท้าทาย ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี สื่อความต้องการที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำต้องแสดงหรืออุทิศตัวต่อการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ รวมทั้ง

พัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว นอกจากนี้ ยังต้องสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้ผู้ตามสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation-IS) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยกระตุ้นให้ผู้ตามคิดหาแนวทางใหม่ๆ และสร้างสรรค์มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา ให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิด และเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาพร้อมกัน โดยการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข และการแก้ไขได้นั้น จะต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อมั่น และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration-IC) ผู้นำจะต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล เป็นการทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะต้องกระทำตนเป็นทั้งโค้ช (Coach) และที่ปรึกษา (Advisor) และให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ตาม รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น นอกจากนี้ จะสนับสนุนให้ผู้ตามได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้มีการสื่อสารสองทาง และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว มองเห็นผู้ตามเป็นบุคคลมากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะต้องใช้ทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ (empathy) มีการมอบงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

นอกจากนี้ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือความเป็นผู้นำนวัตกรรม เกิดจากส่วนผสมที่ลงตัวของระหว่างการเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง Ducker ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ซึ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ผู้นำแสดงถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจจูงใจบุคลากรในองค์การได้ดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ และยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้น ต้องสามารถแสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งเกิดจากการมองอนาคตที่กว้างไกลคิดนอกกรอบ

สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และสามารถชักจูงบุคลากรในองค์กร ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริง ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (สมัชชา จันทร แสง, 2558) Bass and Avolio (1994 อ้างถึงใน อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุลและ ธีระวัฒน์ จันทิก, 2559) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดย เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการ ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความ สนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อ ผู้ร่วมงานหรือผู้ ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s”(Four I’s) คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การ กระตุ้นทางปัญญาและ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เกิด จากการผสมผสานจากทฤษฎีหลายทฤษฎี ที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย ทฤษฎีการ แลกเปลี่ยนผู้นำสมาชิก ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนำมา ประยุกต์ใช้เกี่ยวกับนวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น

### 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักคิดและนักวิชาการได้ให้ คำอธิบาย คำจำกัดความ หรือนิยามความหมายขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้อย่าง หลากหลาย ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.17-19) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถ วิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง จากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านยอมรับ และเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดย มีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามี ส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและ

กัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค่าน้ำของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยมีการวางแผนวิเคราะห์ระบุความเสี่ยงกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร เป็นสำคัญพิจารณาได้ตรง ประเมินสถานการณ์ ถ้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการ

สื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำการปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้สู่ ชุมชนและหน่วยงานอื่น จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กรจัดให้บริการความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน ตลอดจนจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

6. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์การและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆ นำไปสู่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ปวีณา กันถิน (2560, น. 6-7) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
3. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร หมายถึง การสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูให้ดีขึ้นหรือดีกว่าเดิม
4. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่

5. การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การปฏิบัติของผู้ บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์กรนวัตกรรม

6. การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง โปร่งใส มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำ คือผู้นำคิดหาวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่าง จากเดิมเพื่อนำไปสู่วิธีการบริหารงานแบบใหม่ และคิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา งานบนพื้นฐานของการเข้าถึงข้อมูลหรือการคาดการณ์ในเชิงวิสัยทัศน์

2. ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม หรืออีกมุมมองหนึ่ง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะ ประกอบด้วย

2.1 องค์ประกอบที่เกิดแนวความคิดทั้งแบบสำรวจและแบบเพิ่มมูลค่าอันจะ นำไปสู่วิธีการนวัตกรรมในการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานแบบใหม่

2.2 องค์ประกอบที่ประเมินความคิดเชิงนวัตกรรม การนำไปสู่การปฏิบัติ การ กำกับ ควบคุม รวมทั้งการบริหารความเสี่ยงในกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้อย่างใกล้ชิดเพื่อให้ เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือ ทางเลือกใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู บุคลากรทางการศึกษา

3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน

4. การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวังให้มีความถูกต้อง มีเสรีภาพในขอบเขตของมโนธรรม มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสถานศึกษา

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่ไม่ แน่นนอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อภารกิจหรือการกิจ ขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ



6. บรรยายภาพแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษาพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้

2. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์รูปแบบใหม่ในการแก้ปัญหา และการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น สร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลาย ในการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าในองค์การ

3. การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด กระตุ้นให้บุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ให้รางวัลและเสริมแรงให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ วัฒนธรรมขององค์การเชิงนวัตกรรม เป็นวัฒนธรรมที่มีการใช้วิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. การขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การขจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและขจัดสิ่งเหล่านี้ออกไปจากองค์การ

3. การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร โดยผู้นำจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรม

4. การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นงานสำคัญที่จะต้องใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนให้เพียงพอต่อการสร้างนวัตกรรม

5. การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมได้นั้น บุคลากรต้องมีเวลาและความอิสระจากภาระงานประจำที่เพียงพอในการคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์ได้

6. การมีเสรีภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีช่วงเวลาของการมีเสรีภาพให้กับบุคลากรในการคิดและการตัดสินใจในงานและวิธีการที่บุคลากรจะสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม โดยอาจกำหนดข้อจำกัดบางอย่าง

7. ผลงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงระบบและโครงสร้างที่จะสามารถสนับสนุนนวัตกรรมนั้น ๆ ว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนหรือไม่

8. การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน บุคคลที่อยู่ ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผยมีการสนับสนุนงานซึ่งกันและกัน

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) กล่าวว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณะในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต โดยต้องใช้ทักษะความสามารถศักยภาพในการเก็บ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงและยอมรับได้

2. การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการบูรณาการความคิดที่หลากหลายรูปแบบ โดยไม่มีข้อจำกัด มีการคิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และใช้จินตนาการเพื่อให้เห็นภาพของสถานศึกษาที่ตนปรารถนาในอนาคต

3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน

4. การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการเลือกทางปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ สามารถปฏิบัติงานท่ามกลางภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหอย่างเด็ดเดี่ยว ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกล้าที่จะวางแผนและกล้าปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่

5. การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อการต่อยอดแนวความคิดการสร้างนวัตกรรม

6. ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมุ่งศึกษาและเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ รอบตัวเป็นอย่างดี รู้เท่าทันเหตุการณ์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเชื่อมโยงและประยุกต์ความรู้หรือประสบการณ์ของตนเองในการสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดความรู้ของตนเองให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมที่แปลกใหม่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

7. การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการกระตุ้น โน้มน้าวใจให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารมีความใส่ใจต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรเชื่อถือ ยอมรับและปฏิบัติงานตามที่ตนต้องการด้วยความยินยอม มีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

8. การมอบหมายงาน การกระจายอำนาจ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการมอบหมายภารกิจให้บุคลากรคนใดคนหนึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจในงานและการสร้างนวัตกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความถูกต้องและความเหมาะสมกับศักยภาพ

และความสามารถของบุคลากร เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และการสร้างบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายขององค์การ

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีความสำคัญ และส่งผลการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความพึงพอใจเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะหลายประการ เช่น การสื่อสารที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มความร่วมมือ กระบวนการทำงานที่เหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รวมถึงการทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์และการต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นความสามารถในการคิดค้นสิ่งใหม่ สิ่งที่แตกต่างกันจากรื่องราวที่มีอยู่โดยปกติและไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว และเกิดสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร

4. ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 4 องค์ประกอบ แต่สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่มีความถี่ในระดับสูงจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นผู้นำทางความคิด องค์ประกอบย่อยที่ 2 การเป็นนักจัดองค์การ องค์ประกอบย่อยที่ 3 การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และองค์ประกอบย่อยที่ 4 การเป็นแบบอย่างที่ดี

5. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบย่อยที่ 1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว องค์ประกอบย่อยที่ 2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ องค์ประกอบย่อยที่ 3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และองค์ประกอบย่อยที่ 4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ได้แก่การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างทีม การจัดทีมนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงานและทำงานเป็นทีม มิตรสัมพันธ์ ด้านทางสังคม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

2. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ได้แก่ บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี

Horth (2014 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ 2562, น. 26-27) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ วัฒนธรรมขององค์การเชิงนวัตกรรม เป็นวัฒนธรรมที่มีการใช้วิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมยังแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค การสร้างสรรค์ความคิด การให้ผลตอบแทน และการตระหนักถึงความสำคัญของชิ้นงานที่ แสดงออกถึงนวัตกรรม รวมทั้งมีกลไกในการให้กำลังใจและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การ

2. การขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การขจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและขจัดสิ่งเหล่านี้ออกจากองค์การ เช่น ปัญหา การเมืองภายในองค์การ การวิจารณ์ที่รุนแรงต่อความคิดใหม่ๆ และการแข่งขันภายในที่ก่อให้เกิดความรุนแรง รวมทั้งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่ออุปสรรคอื่นๆ เช่น ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้น หรือความกลัวที่จะล้มเหลวต่อการนำนวัตกรรมไปใช้

3. การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสนับสนุนและแสดงความเชื่อมั่นต่อการทำงานและการสร้างสรรค์ผลงานของแต่ละบุคคล โดยผู้นำจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรม

4. การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นงานสำคัญที่จะต้องใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อาทิ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูล ต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนให้เพียงพอต่อการสร้างนวัตกรรม

5. การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปริมาณของภาระงานที่มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติในภารกิจงานประจำให้เหมาะสม โดยไม่ให้เกิดภาวะภาระงานที่มากเกินไป (Workload) เนื่องจากการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมได้นั้น บุคลากรต้องมีเวลาและความอิสระจากภาระงานประจำที่เพียงพอในการคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์ได้

6. การมีเสรีภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีช่วงเวลาของการมีเสรีภาพให้กับบุคลากรในการคิดและการตัดสินใจในงานและวิธีการที่บุคลากรจะสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม โดยอาจกำหนดข้อจำกัดบางอย่าง เช่น กรอบเวลาในการทำงาน หรือ ค่าใช้จ่ายในการทำงาน แต่สิ่งหนึ่งที่ควรให้เสรีภาพแก่บุคลากรในสร้างสรรค์ ผลงานเชิงนวัตกรรม คือ วิธีการเชิงนวัตกรรม

7. ผลงานนวัตกรรมที่ทำทลาย ผลงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมอาจเป็นโครงการสำคัญที่ทำทลาย หรือเป็นทั้งผลงานเชิงนวัตกรรมและก่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณค่า ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงระบบและ โครงสร้างที่จะสามารถสนับสนุนนวัตกรรมนั้น ๆ ว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนหรือไม่ประกอบการ

8. การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน บุคคลที่อยู่ในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการ สนับสนุนงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศองค์การให้บุคคลในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้ง จัดกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน

Ashiqur (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. มีวิสัยทัศน์จะคิดเกี่ยวกับอนาคตขององค์กร รู้วิธีแข่งขัน พัฒนางค์กร
2. พัฒนาความสามารถในการสร้างองค์กรเติบโตและมอบหมายงานให้กับบุคลากรตลอดจนคาดการณ์ผลลัพธ์ที่ไม่คาดคิด
3. แรงบันดาลใจ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความหวังของบุคลากรที่ส่งเสริมให้องค์กรก้าวหน้า
4. การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ไม่ธรรมดา การปรับปรุงกระบวนการ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
5. กระบวนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้อำนาจและจูงใจตลอดจนขยายกระบวนการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ และจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาบุคคลและกลุ่ม

Ubaidillah (2018) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย องค์ประกอบ ได้แก่

1. หลักการสื่อสาร หลักการประสานสัมพันธ์ และเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กร
2. ผู้นำของสถานศึกษาต้องมีความกระตือรือร้นที่จะกำหนดพฤติกรรมต่างๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา
3. มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นยุคที่มีการแข่งขันสูง
4. ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาภายในองค์กร

จากงานวิจัยและเอกสารดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสังเคราะห์เพื่อนำมาสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถแสดงดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	สิริภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันธิ (2560)	กุลชติ จงเจริญ (2561)	วิรัชญา สายศิริสุข (2561)	อรพิน อัมรัตน์ (2561)	ดนอมวรรณ ช่างทอง (2562)	เนาวรัตน์ เมฆานาด (2562)	สุตินันท์ นันทะศรี (2563)	บุญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564)	Horth (2014)	Ashiqur (2016)	Ubaidillah (2018)	รวม
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	10
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วน ร่วม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	10
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		10
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่ง องค์กรนวัตกรรม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓				8
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	✓		✓	✓			✓			✓	✓		6
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	✓		✓		✓						✓	✓	5

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเลือกจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 67 ซึ่งสรุปได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

จากนั้นผู้วิจัยได้นำแต่ละองค์ประกอบที่คัดเลือกไว้มาศึกษาเพื่อหาข้อสรุปในการนำไปใช้ในการเขียนนิยามศัพท์ ดังนี้

### 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

วิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในอนาคตและได้มีผู้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจนกว้างไกล แพลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์การโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์การเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับวิสัยทัศน์ของตนเองและมีวิธีการที่ดีเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้กับบุคลากรทุกคนอย่างสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง การศึกษา พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่ การสร้างนวัตกรรม ที่ ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้

เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง



มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต โดยต้องใช้ทักษะความสามารถ ศักยภาพในการเก็บรวบรวม ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงและยอมรับได้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นการกำหนดทิศทาง หรือการจัดวางภาพอนาคตของสถานศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น ซึ่งสถานศึกษาต้องรู้สถานภาพของตนเองก่อนว่า อยู่ในสถานภาพที่ต้องปรับขยาย แก้ไข หรือพัฒนาอะไรบ้าง ในการกำหนดทิศทางสถานศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมายผลผลิตหลัก องค์ประกอบข้างต้นจะต้องสัมพันธ์ในเชิงตรรกะ กล่าวคือ องค์ประกอบหนึ่งจะส่งผลต่อองค์ประกอบหนึ่ง เช่น ข้อมูลจากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก-ภายใน เป็นข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ซึ่งในการกำหนดพันธกิจ เป็นภาระงานที่จะต้องทำเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ หรือเป็นการแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น และนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

Ashiqur (2016) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำมีทัศนคติ และการกระทำในการกำหนดเป้าหมายองค์กร เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

Ubaidillah (2018) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างความตระหนักรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ผู้นำมีวิสัยทัศน์คำนึงถึงอุปสรรคที่มาถึงปัจจุบันอย่างไม่คาดคิดกับอนาคต

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดทิศทาง จัดวางภาพอนาคตขององค์กรที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่มีผลกระทบต่อการบริหารองค์กร ถ่ายทอดแนวทางสู่การปฏิบัติบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนในองค์กร รวมถึงมุ่งเน้นการสร้างแนวคิดและสิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพและเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

## 2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมจะช่วยให้เกิด การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและได้มีผู้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการ เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้ามีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน

จิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำงานเป็นทีม เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ การทำงานที่ชัดเจนโดยเน้นการทำงานเป็นทีมทุกคนมีส่วนร่วม กำหนดภารกิจ และเป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมกันกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

Horth (20014) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง บุคคลที่อยู่ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการสนับสนุนงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศขององค์กรให้บุคคลในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งจัดกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน

Ubaidillah (2018) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การประสานกันระหว่างความต้องการส่วนบุคคลและความคาดหวังขององค์กร ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเชิงสร้างสรรค์ กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม จัดบรรยากาศเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยเน้นการติดต่อสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของบุคลากรและความคาดหวังขององค์กร

### 3. ด้านการคิดสร้างสรรค์

การคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นกับองค์กรนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และได้มีผู้ให้ความหมายการคิดสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและ

สารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู บุคลากรทางการศึกษา

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์รูปแบบใหม่ในการแก้ปัญหา และการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมให้ บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น สร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่ หลากหลายในการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าในองค์กร

ณอมวรรณ ช่างทอง (2562) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การก่อให้เกิด แนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอด เพื่อขับเคลื่อนให้ครูในสถานศึกษาสร้างสรรค์กระบวนการ ปฏิบัติงาน

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการบูรณาการความคิดที่หลากหลายรูปแบบ โดยไม่มีข้อจำกัด มีการคิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่าและเป็น ประโยชน์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และใช้จินตนาการเพื่อให้เห็นภาพของ สถานศึกษาที่ตนปรารถนาในอนาคต

จิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญหรือมีกระบวนการ คิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยบคาย ละเอียดลอบ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพประกอบด้วยความคิด 3 ด้าน ดังนี้

1. การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต

2. การมีความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างกันจากเดิมที่มีอยู่โดยปกติและไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

3. การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคล่องแคล่วในการคิด (Fluency) หาข้อมูลเรื่องราวและคำตอบได้อย่างรวดเร็วและมีปริมาณมากในเวลาที่ย่ำกัดสามารถคิดหาข้อมูลเรื่องราวที่มีอยู่จนได้คำตอบหลายประเภทหลายมุมมองและหลายทิศทางตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่างๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความกล้าคิด กล้าท้าทาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ มีวิธีการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา

Horth (2014) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ บุคลากรต้องมีเวลาและความอิสระจากภาระงานประจำที่เพียงพอในการคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์

Ashiqur (2016) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง อิสระทางความคิด มีความคิดสร้างสรรค์ มีกลยุทธ์ในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีการคิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ คิดริเริ่ม คิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคาง คัดอย่างชาญฉลาด คิดหลากหลายและยืดหยุ่น มีจินตนาการที่ลึกซึ้งและสามารถบูรณาการความคิดที่หลากหลายเพื่อสร้างแนวคิด กระบวนการปฏิบัติและทางเลือกใหม่ๆ รวมถึงการนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดีนำไปสู่การพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร

#### 4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานและได้มีผู้ให้ความหมายการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมไว้ ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและหลักการให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมไทยในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาและต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

ภิญญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด กระตุ้นให้บุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ให้รางวัลและเสริมแรงให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ เปิดอิสระทางความคิด ความเข้าใจลักษณะของบุคคล การทำงานเป็นทีม ดูแลติดตามให้คำแนะนำ การให้รางวัลความสำเร็จ การพัฒนาบุคลากร การเข้าใจถึงลูกค้าและผู้บริการ การแบ่งปันภาวะผู้นำ

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อการต่อยอดแนวความคิดการสร้างนวัตกรรม

จิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง บรรยากาศในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอย่างมาก จึงต้องศึกษาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นหรือสิ่งที่พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศ จะดำเนินการแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาให้พนักงานระดับระดับปฏิบัติการเข้าใจและปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่อง

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร แสดงศักยภาพที่ดีทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม เป็นต้นแบบให้แก่ครูได้ ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้ จัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ในการเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ชัดเจน ชี้แจงและให้ความรู้เกี่ยวกับคุณค่าของนวัตกรรม สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เปิดอิสระทางความคิด มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนกระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมและเต็มศักยภาพ ใ้รางวัลและเสริมแรงให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีภาวะผู้นำในงานที่ตนถนัด ส่งเสริมและเตรียมพร้อมให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศที่หลากหลายทันสมัยรวมถึงการจัดหาทรัพยากรต่างๆ ในสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

## 2. บริบทของการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทและสภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำมาใช้ในการเป็นกรอบแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ตามรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

### 2.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช ตั้งอยู่ ถนนศรีธรรมราช อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดกับ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศใต้ ติดกับ อำเภอรโนด จังหวัดสงขลา อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง  
อำเภอห้วยยอดจังหวัดตรัง

ทิศตะวันออก ติดกับ อ่าวไทยเป็นชายฝั่งทะเล

ทิศตะวันตก ติดกับ จังหวัดสุราษฎร์ธานีและจังหวัดกระบี่

#### 2.1.1 เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช มีเขตพื้นที่บริการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 11 อำเภอ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอชะอวด อำเภอท่าศาลา อำเภอทุ่งสง อำเภอทุ่งใหญ่ อำเภอนาบอน อำเภอปากพนัง อำเภอพรหมคีรี อำเภอพระพรหม อำเภอร่อนพิบูลย์ และอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช มีประชากรวัยเรียน อายุ 3-18 ปี จำนวน 22,558 คน

#### 2.1.2 จำนวนสถานศึกษา ครู และนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 2.2 จำนวนสถานศึกษา ครู และนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช

สังกัด	จำนวนสถานศึกษา (แห่ง)	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน(คน)
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	5	79	1,191
เทศบาลนคร	10	928	12,351
เทศบาลเมือง	13	495	6,918
เทศบาลตำบล	15	123	2,098
รวมทั้งสิ้น	43	1,625	22,558

ที่มา : รายงานกรอบอัตรากำลังครูของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา2564



สถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนสามารถแบ่งออกเป็นจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาลจำนวน 15 โรงเรียน และจัดการเรียนการสอนระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 28 โรงเรียน (สำนักทะเบียนท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช, 2564)

ตารางที่ 2.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนย้อนหลัง 2 ปี (ปีการศึกษา 2561 – 2562) และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562

ที่	กลุ่มสาระการเรียนรู้	ร.ส.จ.นครศรีฯ		ผลต่าง	ปีการศึกษา2561		ผลต่าง	ปีการศึกษา2562		ผลต่าง
		2561	2562		ภาคใต้	จังหวัด		ประเทศ	จังหวัด	
		1	ภาษาไทย	62.13	53.53	8.60	47.08	53.53	6.45	49.07
2	ภาษาอังกฤษ	46.10	38.90	7.20	32.61	38.90	6.29	34.42	38.90	4.48
3	คณิตศาสตร์	47.31	38.31	9.00	31.57	38.31	6.74	32.90	38.31	5.41
4	วิทยาศาสตร์	45.12	41.23	3.89	34.37	41.23	6.86	35.55	41.23	5.68
	รวมเฉลี่ย	50.17	42.99	7.17	36.40	42.99	6.58	37.99	42.99	5.01

ที่มา : รายงานผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561-2562

จากตารางที่ 2.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของผลการทดสอบระดับชาตินัยพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET) ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 สูงกว่าระดับภาคใต้และระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และในปีการศึกษา 2562 ค่าเฉลี่ยของผลการทดสอบระดับชาตินัยพื้นฐานของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่าระดับภาคใต้และระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 53.53) รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 41.23) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 38.90) ตามลำดับ ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 38.31) แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลโดยเปรียบเทียบผลการทดสอบของปี 2561 และปี 2562 พบว่าผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET) ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีแนวโน้มลดลงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช, 2563)

## 2.2 การดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรม เพื่อการจัดการเรียนการสอน

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ดังนี้

**2.2.1 วิสัยทัศน์** นครศรีธรรมราชเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ คู่คุณธรรม น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

### 2.2.2 พันธกิจ

- 1) พัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติและนานาชาติ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคมไทย
- 2) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยการมีส่วนร่วมและ สร้างความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรทุกคนได้มีโอกาสศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 3) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพตลอดชีวิต โดยน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และตลาดแรงงานทั้งในระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัด ระดับชาติ และนานาชาติ
- 4) เพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนากิจการศึกษาศู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับ เอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 5) กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

### 2.2.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

- 1) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรภาคประชาสังคม ให้มีศักยภาพเพื่อรองรับการพัฒนาในทุกด้าน
- 2) พัฒนาคุณภาพการศึกษากระบวนการเรียนรู้ คู่คุณธรรมจริยธรรม จัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นส่งเสริมให้เยาวชนประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์อย่างฉลาด เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้
- 3) สนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้กับพื้นที่การศึกษาที่ขาดแคลน
- 4) พัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอนามัย พัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ
- 5) พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขส่งเสริมการบริหารจัดการแพทย์แผนไทย (แพทย์ทางเลือก) ทั้งในระดับชุมชนและสถานพยาบาล
- 6) ป้องกันควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติด เพื่อลดจำนวนผู้เสพและผู้เกี่ยวข้องให้น้อยลง
- 7) ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงและป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อเฝ้าระวังป้องกันปัญหาการป่วยและตายด้วยโรคอุบัติใหม่
- 8) ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชนสังคมการรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัย เพื่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน

9) พัฒนาการกีฬาเสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬาจัดหาสถานที่จัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง

10) ส่งเสริมการทำงานบำรุง และรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาฟื้นฟูต่อยอดแหล่งการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนและเผยแพร่สู่สังคมโลก

11) สงเคราะห์และพัฒนาเด็กเยาวชนสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้

12) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ชุมชน ควรจัดทำแผนแม่บทชุมชนส่งเสริมกิจกรรมชุมชนเกษตรอุตสาหกรรมชุมชนและสวัสดิการชุมชน

#### 2.2.4 เป้าหมายการพัฒนา

1) ประชาชน เยาวชน มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม ดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

2) ประชาชนได้รับสวัสดิการพื้นฐานอย่างทั่วถึงเป็นธรรม และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้นทั้งทางร่างกายจิตใจสติปัญญา รวมทั้งมีอนามัยการเจริญพันธุ์ที่เหมาะสมในทุกช่วงวัย

4) ประชาชนมีโอกาสในการเข้าถึงระบบสุขภาพที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพลดลง

#### 2.2.5 กลยุทธ์ตามนโยบายสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช

1) พัฒนาคุณภาพการให้บริการทางสังคมและการเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐานของประชาชนอย่างทั่วถึงเป็นธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2) ส่งเสริมสุขภาพของประชาชนให้มีสุขภาพดีถ้วนหน้าและมีความสุข

3) สร้างความปรองดองสมานฉันท์เป็นธรรมแก่ประชาชนชุมชน สังคมเป็นนครที่น่าอยู่ชุมชนเข้มแข็ง

4) ยกกระดับคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐานให้เป็นนครแห่งการเรียนรู้

5) เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งมั่นคงยั่งยืนสร้างงานสร้างอาชีพตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยพื้นฐานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

### 2.2.6 โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมเพื่อจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1) โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สูงขึ้น
2. พัฒนาระบบการวัดผลและประเมินผล ผลิตสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถนำแนวทางการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

#### เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)

1. ครูผู้สอนมีความรู้ในการจัดทำแบบทดสอบ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. โรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบ O-NET สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
3. โรงเรียนมีเครื่องมือสำหรับประเมินคุณภาพผู้เรียนทุกระดับชั้นทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

#### ตัวชี้วัด

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากคะแนนทดสอบ O-NET

#### ผลที่ได้รับ

โรงเรียนสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สูงขึ้น ครูมีสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี าระบบการวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ และสามารถนำแนวทางการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กองการศึกษา

2) *โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดนครศรีธรรมราช*

#### **วัตถุประสงค์**

1. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษา นำแหล่งเรียนรู้มาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
2. เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิद्यการ แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้อย่างเพียงพอ มีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีสื่ออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

#### **เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)**

นักเรียน ครู บุคลากร และประชาชนในชุมชนโรงเรียนในสังกัด สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ร้อยละ 85

#### **ตัวชี้วัด**

จำนวนผู้ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้

#### **ผลที่ได้รับ**

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถส่งเสริมให้สถานศึกษานำแหล่งเรียนรู้มาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้เรียนมีวิद्यการ แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้เพียงพอเพียง

#### **หน่วยงานที่รับผิดชอบ**

กองการศึกษา

### **2.3 การดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา**

**2.3.1 โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบ พาคิด+พาทำ การจัดการเรียนรู้วิถีบูรณาการองค์รวม เพื่อสร้างสมรรถนะและอัจฉริยะภาพเด็กไทยแห่งศตวรรษที่ ๒๑ STEAM EDUCATION**

#### **วัตถุประสงค์**

1. เพื่อให้ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ได้รับมอบหมาย ศึกษานิเทศก์ครูผู้สอนได้มีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคนิคหรือวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้นักเรียนมีคุณภาพใหม่ มีสมรรถนะสำคัญ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) นิสัยดี ปัญญาดี และปฏิบัติดีเป็นระบบอย่างแท้จริง

2. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการพัฒน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่เทคนิค/วิธีการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียนที่

สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ตามความต้องการและบริบทของท้องถิ่น ในสถานการณ์ สงครามเชื้อโรคไวรัสโคโรนา 2019 (Covid 19)

3. เพื่อออกแบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ สร้าง เครือข่ายพัฒนาการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ (3Rs 8Cs) ของโรงเรียนสังกัดให้มีประสิทธิภาพ

4. เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพใหม่แห่งศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะที่สำคัญ ของพลเมือง พลโลก ทักษะ ความเป็นคนเก่งคนดี มีวินัย มีความรับผิดชอบ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ รักความเป็นไทย ใฝ่สันติ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และ ทักษะการทำงานที่เป็นระบบด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงวิจัยอย่างง่าย

#### เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ได้รับมอบหมาย ศึกษาวิเคราะห์ นักวิชาการศึกษา ครูผู้สอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกชั้นทุกกลุ่มสาระทุกแห่ง **ตัวชี้วัด**

1. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือผู้อำนวยการ สถานศึกษาหรือผู้ได้รับ มอบหมาย ศึกษาวิเคราะห์ครู ร้อยละ 80 ผ่านเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการ สอนในห้องเรียน ใน การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคนิค หรือวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ครอบคลุมทุก ทักษะ การเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21

2. ครูร้อยละ 80 มีนวัตกรรมและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ด้วยการ สร้างคลิปวิดีโอทัศน์สำหรับการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบการศึกษาทางไกล ของโรงเรียน กลุ่มเป้าหมาย

3. โรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา

4. นักเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ความรู้ความสามารถร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนา ศักยภาพ /ได้รับการดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมให้ ได้รับการศึกษาเต็มตาม ศักยภาพ

#### ผลที่ได้รับ

1. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ได้รับมอบหมาย ครูผู้สอนมีแนวทาง และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสื่อนวัตกรรม เทคนิคหรือวิธีการสอน ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะใหม่และสร้าง ทักษะที่เหมาะสมกับยุคศตวรรษที่ 21 มีทักษะความเป็นเก่ง คนคนดี มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีจิตร สาธารณะ สามารถท างานร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง มีประสิทธิภาพ รักความเป็นไทยใฝ่สันติ ทักษะการคิด

สร้างสรรค์ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะ การท างานที่เป็นระบบด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงวิจัยอย่างง่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ครูผู้สอนมีการถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่ได้สร้างขึ้น และได้มี การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกันน ำไปสู่การพัฒนา และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะ ผู้เรียน และทักษะการเรียนรู้ทันยุคศตวรรษที่ 21

3. โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการนิเทศภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างเป็นระบบ ในสถานการณ์ระบาดของเชื้อโรค ไวรัสโคโรนา 2019 (Covid 19)

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ**

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 งานวิจัยในประเทศ

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านต่างๆ คือ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านความเสี่ยง ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารและด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการอบรม

เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนาความริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูที่ประสบปัญหาในการทำงาน รวมทั้งให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ภริญา สายศิริสุข (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญญาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญญาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากเป็น อันดับสูงสุด โดยที่ ด้านผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด รองลงมาด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอยู่ในระดับมากโดยที่ ด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลายอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้เพียงพอต่อการใช้งาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุดและด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด โดยที่ด้านผู้บริหารศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุดและด้านผู้บริหารดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) กล่าวว่า ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร ด้านการกำหนดภาระงาน ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ด้านการขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีเสรีภาพ และด้านผลงานนวัตกรรมที่ทำหาย



เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร การมอบหมายงาน/การกระจายอำนาจ ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา กล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 2.1) ควรศึกษาข้อมูลและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ยึดหลักความเป็นจริง 2.2) ควรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่างๆ 2.3) ควรปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรในทีมของตนเอง และศึกษาเรียนรู้งานในสถานศึกษา 2.4) ควรศึกษาหาความรู้ หรือข้อมูล รวมทั้งกฎหมายต่างๆ โดยยึดถือความถูกต้องของการทำงานตามระเบียบแบบแผน 2.5) ควรใช้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา ควรเผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากร 2.6) ควรศึกษาข้อมูลจากต้นแบบที่ประสบความสำเร็จด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมนำมาปรับใช้ในสถานศึกษา พร้อมทั้งแสวงหาแนวคิดในการทำงานรูปแบบใหม่ 2.7) ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร 2.8) ควรศึกษาหรือเรียนรู้ความถนัด ความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการมอบหมายงานและการกระจายอำนาจให้ดียิ่งขึ้น

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดคือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ไค-สแควร์ (Chi-Square : 2) เท่ากับ 37.41 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ df เท่ากับ 54 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)

เท่ากับ 0.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ 3) คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีผลการวิจัย พบว่า 1. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

### 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Ashiqur (2016) กล่าวว่า ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวก พบว่า อาจารย์ใหญ่ได้ดำเนินการผู้ประกอบการภาวะผู้นำที่ใช้หลักการสำคัญสองประการในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ประการแรก อาจารย์ใหญ่ควบคุมการเติบโตขององค์กรผ่านการเพิ่มประสิทธิภาพ การสื่อสาร แรงจูงใจ การเฝ้าติดตาม การควบคุม แบบอย่าง และการเพิ่มขีดความสามารถ หลักทำให้นวัตกรรมบางอย่างผ่านหลายขั้นตอน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การพัฒนาพนักงาน และการปรับโครงสร้างใหม่ ภาวะผู้นำแบบนี้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สะดวกสบายและสนุกสนาน ส่งผลให้สมาชิกโรงเรียนทุกคนสามารถติดตามกระบวนการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ตลอดจนความก้าวหน้าในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โปรแกรมของโรงเรียนในการที่ผู้นำด้านผู้ประกอบการและนวัตกรรมของอาจารย์ใหญ่เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการเรียนรู้

Ubaidillah (2018 ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผู้นำด้านนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า โรงเรียนบันกิลเป็นโรงเรียนมัธยมอิสลาม ซึ่งเป็นสถาบันที่ได้รับความไว้วางใจจากชุมชนอิสลามว่าเป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด โดยผู้นำของโรงเรียนได้รับเลือกให้เป็นผู้นำของโรงเรียนอิสลามในอำเภอปาสุวัน ซึ่งเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความมุ่งมั่น และเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลักการที่ผู้นำใช้ คือหลักการสื่อสาร

หลักการประสานสัมพันธ์ และเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กร ผู้นำของสถานศึกษาต้องมีความกระตือรือร้นที่จะกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นยุคที่มีการแข่งขันสูง ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาภายในองค์กร

กล่าวโดยรวมการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสังเคราะห์ห่อองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากแนวคิดของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); ปวีณา กันถิน (2560); กุลชลี จงเจริญ (2561); ภิญญา สายศิริสุข (2561); อรพิน อิมรัตน์ (2561); ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562); เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562); ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563); ปุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564); Horth (2014); Ashiqur (2016); และ Ubaidillah (2018) ได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ และ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

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

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่

**ระยะที่ 1** การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดย มีวิธีการดำเนินวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2564 จำนวน 28 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 809 คน (สำนักทะเบียนท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช, 2564)

**1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2564 จำนวน 261 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา เทียบสัดส่วน และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา (โรง)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	2	65	15
โรงเรียนขนาดกลาง	17	260	85
โรงเรียนขนาดใหญ่	5	180	55
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4	304	106
<b>รวม</b>	<b>28</b>	<b>809</b>	<b>261</b>

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะของเครื่องมือการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 2 ฉบับ ได้แก่

**2.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire)** เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ลักษณะของคำถามเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามหลักของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ได้แก่

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

## 2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ในการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์ ที่ใช้ในการวิจัย

2.2.3 สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.2.4 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงและแก้ไข

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระมาปรับปรุงแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) พิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ได้ค่า IOC (Index of item objective congruence) รายข้อเท่ากับ 1.00 ซึ่งแสดงว่าทุกข้อคำถามสามารถนำไปใช้ได้

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมา นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง

2.2.7 จัดพิมพ์ร่างแบบสอบถามหลังปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปใช้ทดลองใช้กับครูจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการทดลองใช้ (Try out) ทุกฉบับมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ .99

2.2.9 จัดพิมพ์ แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.1.1 ขอนหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.2 นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ไปยังสถานศึกษาที่เป็นหน่วย

การวิเคราะห์ของการวิจัย โดยผู้ศึกษานำส่งด้วยตนเอง พร้อมนัดหมายวัน เวลา ในการขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์

3.1.3 ผู้ศึกษาติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 261 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน ตามข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

##### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม คัดเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ได้จำนวน 261 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.2 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ ไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 ของแต่ละฉบับเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ซึ่งจะใช้ร้อยละ (Percentage) เป็นสถิติบรรยาย

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 ของแต่ละฉบับเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Mean and Standard Deviation)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ใช้ One-way ANOVA และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significance Difference Test)

**ระยะที่ 2** การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

##### 1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูจำนวน 1 คน คณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 1 คน นายกเทศมนตรี จำนวน 3 คน และผู้นำชุมชนจำนวน 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 8 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 ลักษณะเครื่องมือ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเครื่องมือดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 มากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

### 2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) สรุประดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระยะที่ 1
- 2) ร่างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช
- 3) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและความสอดคล้องของข้อความ และความตรงเชิงเนื้อหา

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์
- 2) ผู้วิจัยนัดหมายวันเวลาในการขอสัมภาษณ์และดำเนินการสัมภาษณ์โดยการเสนอแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์พิจารณาและเสนอแนะ
- 3) ผู้วิจัยสรุปและบันทึกผลการสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=261)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	48	18.39
หญิง	213	81.61
<b>รวม</b>	<b>261</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=261)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>2. อายุ</b>		
ระหว่าง 21 - 30 ปี	69	26.43
ระหว่าง 31 - 40 ปี	79	30.27
ระหว่าง 41 - 50 ปี	72	27.59
ตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป	41	15.71
<b>รวม</b>	<b>261</b>	<b>100.00</b>
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	213	81.61
ปริญญาโท	48	18.39
<b>รวม</b>	<b>261</b>	<b>100.00</b>
<b>4.ขนาดของสถานศึกษา</b>		
ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)	15	5.75
ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121- 600 คน)	85	32.57
ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601- 1,500 คน)	55	21.07
ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป)	106	40.61
<b>รวม</b>	<b>261</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 81.61 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 30.27 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 81.61 และปฏิบัติงานสอนอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 40.61

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของ  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด  
นครศรีธรรมราช

การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ และ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.9

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย( $M$ )และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม

( $n=261$ )

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$M$	$SD$	แปล ผล	อันดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.35	0.57	มาก	1
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.22	0.53	มาก	3
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.29	0.55	มาก	2
4. ดานการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.19	0.57	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>4.26</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.26, SD = 0.49$ ) เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ( $M = 4.35, SD = 0.57$ ) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ( $M = 4.29, SD = 0.55$ ) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ( $M = 4.22, SD = 0.53$ ) และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ( $M = 4.19, SD = 0.57$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย( $M$ )และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน( $SD$ )ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

(n=261)

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	$M$	$SD$	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษารู้และสามารถรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีความเป็นไปได้	4.32	0.62	มาก	8
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.40	0.65	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มากำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา	4.38	0.69	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางการของสถานศึกษาให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.44	0.68	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.47	0.69	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดโดยการชี้แจงวิสัยทัศน์เป็นแนวปฏิบัติงานจริงได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	4.33	0.69	มาก	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.08	0.70	มาก	9
8. ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และตื่นตัวเกี่ยวกับแนวคิดและสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างรวดเร็วและทันเวลา	4.40	0.66	มาก	4

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n=261)

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	M	SD	แปลผล	อันดับ
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับ สถานศึกษาอื่นๆอย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.69	มาก	6
<b>รวม</b>	4.35	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.35, SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.08 ถึง 4.47 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ การยอมรับและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ( $M = 4.47, SD = 0.69$ ) ความสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ( $M = 4.44, SD = 0.68$ ) และความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ( $M = 4.40, SD = 0.65$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ( $M = 4.08, SD = 0.70$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย(M)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

(n=261)

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	M	SD	แปลผล	อันดับ
1.ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้ครูและ บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และครอบคลุม	4.36	0.64	มาก	3
2.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากร ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา	4.23	0.72	มาก	4

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(n=261)

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	M	SD	แปลผล	อันดับ
3.ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนด เป้าหมาย และวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.74	มาก	6
4.ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันคิด ระดมสมอง สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.99	0.74	มาก	10
5.ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์เพื่อ พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.15	0.70	มาก	8
6.ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ครูและ บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับ ความถนัดของแต่ละคน	4.17	0.69	มาก	5
7.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้ นวัตกรรมใหม่ๆในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	4.48	0.61	มาก	1
8.ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.16	0.74	มาก	7
9.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่มุ่งให้ครูและ บุคลากรมีความรักสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.40	0.70	มาก	2
10.ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความสามารถในการ ติดต่อสื่อสารและประสานงานกับครูและบุคลากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.10	0.82	มาก	9
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมและมี

ส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.22, SD = 0.53$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.99 ถึง 4.48 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ๆในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ( $M = 4.48, SD = 0.61$ ) การส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่มุ่งให้ครูและบุคลากรมีความรักสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ( $M = 4.40, SD = 0.70$ ) และการเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและครอบคลุม ( $M = 4.36, SD = 0.64$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันคิด ระดมสมองสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ( $M = 3.99, SD = 0.74$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย( $M$ )และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน( $SD$ )ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการคิดสร้างสรรค์

(n=261)

ด้านการคิดสร้างสรรค์	$M$	$SD$	แปลผล	อันดับ
1.ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดการบริหารสถานศึกษาใหม่ๆที่นอกเหนือจากแนวคิดเดิมเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.38	0.59	มาก	2
2.ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	4.39	0.63	มาก	1
3.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดวิเคราะห์และหาคำตอบได้อย่างอย่างรวดเร็วคล่องแคล่ว ภายใต้กรอบเวลาที่จำกัด	4.39	0.64	มาก	1
4.ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่ละเอียด รอบคอบ และมีเหตุผลในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.38	0.70	มาก	3
5.ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่ชาญฉลาดโดยการตั้งคำถามเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆที่สอดคล้องและจำเป็นกับการพัฒนาสถานศึกษา	4.07	0.80	มาก	10

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

(n=261)

ด้านการคิดสร้างสรรค์	M	SD	แปลผล	อันดับ
6.ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดอย่างหลากหลายและยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิมๆ	4.30	0.71	มาก	5
7.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างจินตนาการเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาด้วยนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างเหมาะสมและชัดเจน	4.22	0.72	มาก	7
8.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรบูรณาการความคิดทั้งของตนเองและเพื่อนครู เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมที่มีประโยชน์ต่อตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.72	มาก	6
9.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีคุณค่า เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.39	0.67	มาก	1
10.ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระทางความคิด ในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์	4.12	0.70	มาก	9
11.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรคิดสร้างสรรค์และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.62	มาก	4
12.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองโดยเฉพาะทักษะการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.71	มาก	8
<b>รวม</b>	<b>4.29</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.29, SD = 0.55$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.07 ถึง 4.39 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับสามอันดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ การมี



ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ( $M = 4.39, SD = 0.63$ ) ความสามารถคิดวิเคราะห์และหาคำตอบได้อย่างอย่างรวดเร็วคล่องแคล่ว ภายใต้กรอบเวลาที่จำกัด ( $M = 4.39, SD = 0.64$ ) การส่งเสริมการนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีคุณค่า เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ( $M = 4.39, SD = 0.67$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ การมีความคิดที่ชาญฉลาดโดยการตั้งคำถามเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สอดคล้องและจำเป็นกับการพัฒนาสถานศึกษา ( $M = 4.07, SD = 0.80$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย( $M$ )และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน( $SD$ )ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

(n=261)

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	M	SD	แปลผล	อันดับ
1.ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างองค์กร และ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่รองรับการเปลี่ยนแปลง องค์กรนวัตกรรมที่ชัดเจน	4.21	0.69	มาก	6
2.ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงและให้ความรู้เกี่ยวกับคุณค่าของ นวัตกรรมให้ครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง	4.36	0.68	มาก	1
3.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนและสร้างบรรยากาศ การทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่าง ต่อเนื่อง	4.30	0.69	มาก	2
4.ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.20	0.70	มาก	7
5.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมแสดง ความคิดเห็นโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีน้ำใจและมี มารยาทในการทำงานร่วมกัน	3.97	0.78	มาก	10
6.ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากร แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมและเต็ม ศักยภาพ	4.28	0.65	มาก	3

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

(n=261)

ดานการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	M	SD	แปลผล	อันดับ
7.ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลและเสริมแรงให้กับครูและบุคลากรที่สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา	4.23	0.69	มาก	4
8.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานที่มีความถนัดอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4.02	0.85	มาก	9
9.ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรได้เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่หลากหลายและทันสมัยเพื่อนำมาต่อยอดความคิดใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.74	มาก	8
10.ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาทรัพยากรต่างๆให้ครูและบุคลากร เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.22	0.72	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.19</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.19, SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณารายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.97 ถึง 4.36 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ การชี้แจงและให้ความรู้เกี่ยวกับคุณค่าของนวัตกรรมให้ครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง ( $M = 4.36, SD = 0.68$ ) การส่งเสริมสนับสนุนและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง ( $M = 4.30, SD = 0.69$ ) การสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมและเต็มศักยภาพ ( $M = 4.28, SD = 0.65$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ( $M = 3.97, SD = 0.78$ )

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดของ  
สถานศึกษา ดังตารางที่ 4.7 – 4.9

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย( $M$ )และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน( $SD$ )ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด  
นครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดเล็ก (n=15)				ขนาดกลาง (n=85)				ขนาดใหญ่ (n=55)				ขนาดใหญ่พิเศษ (n=106)			
	M	SD	แปล ผล	อันดับ	M	SD	แปล ผล	อันดับ	M	SD	แปล ผล	อันดับ	M	SD	แปล ผล	อันดับ
1. การมีวิสัย ทัศน์การป ลี่ยนแปลง	3.53	0.58	มาก	3	4.18	0.66	มาก	3	4.49	0.46	มาก	3	4.54	0.38	มาก ที่สุด	1
2. การทำงาน เป็นทีมและ มีส่วนร่วม	3.91	0.48	มาก	1	4.21	0.60	มาก	1	4.53	0.47	มาก ที่สุด	1	4.11	0.42	มาก	4
3. การคิด สร้างสรรค์	3.63	0.40	มาก	2	4.19	0.60	มาก	2	4.49	0.51	มาก	4	4.35	0.44	มาก	2
4. การสร้าง บรรยากาศ แห่งองค์กร นวัตกรรม	3.43	0.48	ปาน กลาง	4	4.13	0.60	มาก	4	4.52	0.56	มาก ที่สุด	2	4.17	0.44	มาก	3
รวม	3.63	0.42	มาก		4.18	0.58	มาก		4.51	0.49	มาก ที่สุด		4.29	0.30	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดของ  
สถานศึกษา โดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำ  
เชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.51, SD = 0.49$ ) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่  
ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.29, SD =$

0.30) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.18, SD = 0.58$ ) และผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.63, SD = 0.42$ ) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ( $M = 3.91, SD = 0.48$ ) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ( $M = 3.63, SD = 0.40$ ) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ( $M = 3.53, SD = 0.58$ ) และ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ( $M = 3.43, SD = 0.48$ ) ตามลำดับ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ( $M = 4.21, SD = 0.60$ ) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ( $M = 4.19, SD = 0.60$ ) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ( $M = 4.18, SD = 0.66$ ) และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ( $M = 4.13, SD = 0.60$ ) ตามลำดับ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ( $M = 4.53, SD = 0.47$ ) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ( $M = 4.52, SD = 0.56$ ) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ( $M = 4.49, SD = 0.46$ ) และด้านการคิดสร้างสรรค์ ( $M = 4.49, SD = 0.51$ ) ตามลำดับ

4) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ( $M = 4.54, SD = 0.38$ ) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ( $M = 4.35, SD = 0.44$ ) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ( $M = 4.17, SD = 0.44$ ) และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ( $M = 4.54, SD = 0.38$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด  
นครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	17.37	3	5.79	22.08	.00*
	ภายในกลุ่ม	67.39	257	.26		
	รวม	84.76	260			
2. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	8.05	3	2.68	10.73	.00*
	ภายในกลุ่ม	64.30	257	.25		
	รวม	72.35	260			
3. การคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	9.98	3	3.32	12.65	.00*
	ภายในกลุ่ม	67.59	257	.26		
	รวม	77.57	260			
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	14.78	3	4.93	17.84	.00*
	ภายในกลุ่ม	70.96	257	.28		
	รวม	85.74	260			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	10.10	3	3.37	16.38	.00*
	ภายในกลุ่ม	52.54	257	.21		
	รวม	62.94	260			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน จะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน

ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (The Least Significant Difference Test) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  
 ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
 จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งรายด้านและภาพรวม โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง					
ขนาดของสถานศึกษา	M	3.53	4.18	4.49	4.54
ขนาดเล็ก	3.53	-	.00*	.00*	.00*
ขนาดกลาง	4.18	-	-	.00*	.00*
ขนาดใหญ่	4.49	-	-	-	.63
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.54	-	-	-	-
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม					
ขนาดของสถานศึกษา	M	3.90	4.21	4.53	4.11
ขนาดเล็ก	3.90	-	.03*	.00*	.14
ขนาดกลาง	4.21	-	-	.00*	.18
ขนาดใหญ่	4.53	-	-	-	.00*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.11	-	-	-	-
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์					
ขนาดของสถานศึกษา	M	3.63	4.19	4.49	4.35
ขนาดเล็ก	3.63	-	-.00*	.00*	.00*
ขนาดกลาง	4.19	-	-	.00*	.03*
ขนาดใหญ่	4.49	-	-	-	.12
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.35	-	-	-	-
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม					
ขนาดของสถานศึกษา	M	3.43	4.13	4.52	4.17
ขนาดเล็ก	3.43	-	.00*	.00*	.00*
ขนาดกลาง	4.13	-	-	.00*	.63
ขนาดใหญ่	4.52	-	-	-	.00*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.17	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



4. **ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมแตกต่างกันยกเว้นผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่พิเศษ

#### ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังตารางที่ 4.10 – 4.13

ตารางที่ 4.10 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง</b>		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเตรียมพร้อมและยอมรับและปรับตัวให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคดิจิทัล	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์โดยการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เนื่องจากเป็นการวางเป้าหมายร่วมกัน	1



ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
3	ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูโดยการ จัดหาวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณให้เหมาะสมและ เพียงพอกับงานที่มอบหมายหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งเป้าหมายของโรงเรียนให้ครูทราบอย่าง ชัดเจนล่วงหน้าก่อนมากำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3
7	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้และทันสมัยโดยการศึกษจาก แหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ เช่น สื่อ ข่าว และอินเทอร์เน็ต เพื่อให้มี ข้อมูลเพียงพอต่อการกำหนดวิสัยทัศน์	3
8	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมศึกษาดูงาน เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลหรือเป็น ต้นแบบ	2
9	ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษาให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษารับรู้และเข้าใจ ตรงกัน	5

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครศรีธรรมราช ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติ โดย เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้

- ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองสม่ำเสมอ
- จัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ครูและคณะกรรมการ สถานศึกษารับรู้และเข้าใจตรงกัน
- ส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูโดยการจัดหาวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4. แจ้งเป้าหมายของโรงเรียนให้ครูทราบอย่างชัดเจนล่วงหน้าก่อนมากำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน
5. ควรมีความรอบรู้และทันสมัยโดยการศึกษาจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ เช่น สื่อข่าว และอินเทอร์เน็ต เพื่อให้มีข้อมูลเพียงพอต่อการกำหนดวิสัยทัศน์
6. เตรียมพร้อมและยอมรับและปรับตัวให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคดิจิทัล
7. ควรสนับสนุนงบประมาณให้เหมาะสมและเพียงพอกับงานที่มอบหมายหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้
8. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลหรือเป็นต้นแบบ
9. ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์โดยการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เนื่องจากเป็นการวางเป้าหมายร่วมกัน

ตารางที่ 4.11 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	<b>ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม</b> ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูนำกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำกระบวนการบริหารตามหลักการของ PDCA มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพของสถานศึกษา	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบทบาทและเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนสนับสนุนและช่วยเหลือในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การเข้าใจผู้อื่นและสังคมนาอบด้าน	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักกัลยาณมิตรมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อลดความขัดแย้งและช่วยแก้ไขปัญหาคที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับบริบทสถานศึกษา โดยเฉพาะความเป็นตัวตนของบุคลากรแต่ละคนพร้อมกับการเรียนรู้ลักษณะงานต่างๆในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถมอบหมายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1

จากตาราง 4.11 พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติ โดยเรียงลำดับความถี่ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูนำกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักกัลยาณมิตรมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อลดความขัดแย้งและช่วยแก้ไขปัญหาคที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบทบาทและเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนสนับสนุนและช่วยเหลือในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การเข้าใจผู้อื่นและสังคมนาอบด้าน
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำกระบวนการบริหารตามหลักการของ PDCA มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพของสถานศึกษา
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับบริบทสถานศึกษา โดยเฉพาะความเป็นตัวตนของบุคลากรแต่ละคนพร้อมกับการเรียนรู้ลักษณะงานต่างๆในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถมอบหมายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.12 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการคิดสร้างสรรค์

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>ด้านการคิดสร้างสรรค์</b>		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จแล้ว เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนและชุมชน เพื่อพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งของสถานศึกษาและต้นทุนความพร้อมของชุมชน	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	5

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด  
นครศรีธรรมราชด้านการคิดสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติ โดยเรียงลำดับ  
ความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่  
การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จแล้ว เพื่อนำมา  
พัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนและชุมชน เพื่อ  
พิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งของสถานศึกษาและต้นทุนความพร้อมของชุมชน

ตารางที่ 4.13 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม</b>		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อพัฒนางานไปพร้อมกัน	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองผ่านกระบวนการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่อง สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และเหมาะสมกับการพัฒนา สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศติดตามผลการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	3

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด  
นครศรีธรรมราชด้านการคิดสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติ โดยเรียงลำดับ  
ความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองผ่านกระบวนการจัด  
อบรมให้ความรู้ในเรื่อง สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และเหมาะสมกับการพัฒนา  
สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศติดตามผลการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อพัฒนา  
งานไปพร้อมกัน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยขอนำเสนอสรุปผล  
อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. สรุปผลการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดของ  
สถานศึกษา

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

##### 1.2 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดนครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  
แตกต่างกัน

##### 1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

###### 1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2564 จำนวน 28 โรงเรียน รวม  
ทั้งสิ้น 809 คน (สำนักทะเบียนท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช, 2564)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2564 จำนวน 261 คน  
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970,

น. pp. 607-610) และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

### 1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ และ (4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม จำนวน 41 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ .99 และ 2) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

### 1.3.3 การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามให้กับโรงเรียนในสังกัดสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราชด้วยตนเอง พร้อมนัดหมายวัน เวลาในการขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ และติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 261 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และในส่วนของแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนัดหมายวันเวลาในการขอสัมภาษณ์และดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 100

### 1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การทดสอบ One-way ANOVA โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significance Difference Test) และวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

## 1.4 ผลการวิจัย

1.4.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ( $M$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม

และมีส่วนร่วม และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) *ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง* ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.08 ถึง 4.47 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ การยอมรับและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ความสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2) *ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม* ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.99 ถึง 4.48 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม การส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่มุ่งให้ครูและบุคลากรมีความรักสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และการเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและครอบคลุม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันคิด ระดมสมองสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3) *ด้านการคิดสร้างสรรค์* ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.07 ถึง 4.39 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ การมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ความสามารถคิดวิเคราะห์และหาคำตอบได้อย่างอย่างรวดเร็วคล่องแคล่ว ภายใต้กรอบเวลาที่จำกัด การส่งเสริมการนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีคุณค่า เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ การมีความคิดที่ชาญฉลาดโดยการตั้งคำถามเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สอดคล้องและจำเป็นกับการพัฒนาสถานศึกษา



4) **ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม** ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.97 ถึง 4.36 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ การชี้แจงและให้ความรู้เกี่ยวกับคุณค่าของนวัตกรรมให้ครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง การส่งเสริมสนับสนุนและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมและเต็มศักยภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน

**1.4.2 ผลของการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา** สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน ยกเว้นผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ พิเศษมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ (2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดขนาดใหญ่พิเศษ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

1) **ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง** พบว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน (2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่าง และ (3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง

2) **ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม** พบว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมและมี

ส่วนร่วมแตกต่างกัน (2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน และ (3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน (2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และ (3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง

4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม พบว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมแตกต่างกัน (2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน และ (3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่พิเศษ

#### **1.4.3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช**

ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช จาก การตอบแบบสอบถาม สรุปลงได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษารับรู้และเข้าใจตรงกัน โดยการแจ้งเป้าหมายของโรงเรียนให้ทราบอย่างชัดเจนล่วงหน้าก่อนมากำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์โดยการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการส่งเสริมครูและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้

ศึกษาจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ เช่น สื่อ ข่าว และอินเทอร์เน็ต เพื่อให้มีข้อมูลเพียงพอต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ และมีการเตรียมพร้อมและยอมรับและปรับตัวให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคดิจิทัล รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูโดยการจัดหาทุนการเรียนการสอนใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ควรสนับสนุนงบประมาณให้เหมาะสมและเพียงพอกับงานที่มอบหมายหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมศึกษาคูงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลหรือเป็นต้นแบบ

2) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูนำกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ยึดหลักกัลยาณมิตรมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อลดความขัดแย้งและช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนสนับสนุนและช่วยเหลือในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำกระบวนการบริหารตามหลักการของ PDCA มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานโดยเฉพาะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การเข้าใจผู้อื่นและสังคมนาอบด้าน รวมทั้งการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับบริบทสถานศึกษาโดยเฉพาะความเป็นตัวตนของบุคลากรแต่ละคนพร้อมกับการเรียนรู้ลักษณะงานต่างๆในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถมอบหมายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และควรศึกษาคูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จแล้ว มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนและชุมชน เพื่อพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งของสถานศึกษาและต้นทุนความพร้อมของชุมชน เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

4) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองผ่านกระบวนการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่อง สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อพัฒนางานไปพร้อมกัน ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอเหมาะสมกับการพัฒนา สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา และมีการนิเทศติดตามผลการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ

## 2. อภิปรายผล

2.1 จากการสรุปผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราชได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาจังหวัดให้ศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ โดยมีพันธกิจสำคัญคือการเพิ่มขีดความสามารถด้านวิจัยและพัฒนาการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศพร้อมกับกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐานเพื่อเป็นนครแห่งการเรียนรู้และสำหรับสถานศึกษาแต่ละแห่งกำหนดให้มีโครงการเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการศึกษาไว้อย่างสม่ำเสมอ เช่น โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบ พาคิด+พาทำ การจัดการเรียนรู้วิถีบูรณาการองค์รวม เพื่อสร้างสมรรถนะและอัจฉริยะภาพเด็กไทยแห่งศตวรรษที่ 21 STEAM EDUCATION ของผู้บริหารสถานศึกษา โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เน้นการพัฒนากระบวนการวัดผลและประเมินผล รวมถึงการผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช, 2564) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคภาวะผลึกผัน ซึ่งสอดคล้องกับ Horth (2009) และ Ubaidilah (2018) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นบุคคลที่สามารถนำความคิดใหม่ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้ในการกำหนดทิศทางเป้าหมายและนำองค์การสู่การเป็นเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร อีกทั้งมีการพัฒนากลยุทธ์ขององค์การนวัตกรรมบนพื้นฐานความร่วมมือร่วมแรงเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ปวีณา กันถิน (2560) Ashiqur (2016) และ Ubaidilah (2018) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่มเนื่องจากเมื่อผู้นำที่มีความรู้

ความสามารถ มีข้อมูลที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาที่ชัดเจนพร้อมทั้งสามารถถ่ายทอดแนวทางสู่การปฏิบัติบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนในองค์กร โดยการมุ่งเน้นการสร้างแนวคิดและสิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพและเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานในรูปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารงานที่กำหนดให้โดยส่วนกลาง รวมทั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษาอาจจะไม่ได้ตระหนักเห็นความสำคัญในการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม สอดคล้องกับ ปุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น และนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

**2.2 ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา** พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน จะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง และขนาดเล็กจะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเรียงจากมากมาน้อยลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางจะมีภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมสูงที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม นั้นผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ๆในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม เป็นการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการ เสนอแนะความ

คิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ ทุกคนได้ สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่า ของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้ามีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันคิด ระดมสมองสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็น ประโยชน์ ต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจการตัดสินใจเพียง ผู้เดียว ทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมน้อย สอดคล้องกับ อรพิน อิมรัตน์ (2561) ที่กล่าวว่า การ ทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีใน สถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้เกิดความแตกต่างด้าน การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมของโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง เนื่องจากมีบุคลากร ในสถานศึกษาจำนวนไม่มาก จึงทำให้การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ได้ผลดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดเล็กจะมีภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีขนาดใหญ่พิเศษและขนาดเล็กต่างมีความต้องการในการกำหนดวิทัศน์หรือทิศทางการ พัฒนาที่ชัดเจน เช่น สถานศึกษาขนาดเล็กอยู่ในช่วงที่ต้องการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดโดยต้นสังกัด ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีความ ต้องการพัฒนาตนเองให้ไปสู่เป้าหมายที่ท้าทายและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งที่มีมาตรฐานในระดับที่ สูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ Ubaidillah (2018) ที่ได้กล่าวว่าผู้นำของสถานศึกษาต้องมีความกระตือรือร้น ที่จะกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นยุคที่มีการแข่งขันสูง ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา สอดคล้อง กับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก โดยผลการ เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงเมื่อ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่พิเศษ และด้านที่มีค่าที่ต่ำที่สุดของด้าน วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมใน

การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึง ที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์โดยการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เนื่องจากการวางเป้าหมายร่วมกัน จากนั้นในส่วนของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึง ควรส่งเสริมให้ครูนำกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

### 3. ข้อเสนอแนะของการวิจัย

#### 3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

##### 3.1.1 ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1) หน่วยงานต้นสังกัดหรือสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาตนเองของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมทางการศึกษา

2) หน่วยงานต้นสังกัดหรือสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรปรับโครงสร้าง บทบาทและระบบการบริหารจัดการการศึกษา ให้มีความคล่องตัว ชัดเจน ตรวจสอบได้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

##### 3.1.2 ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ควรมีส่วนร่วมกันคิด ระดมสมอง สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการตั้งคำถาม เพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สอดคล้องและจำเป็นกับการพัฒนาสถานศึกษา

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น โดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น







บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

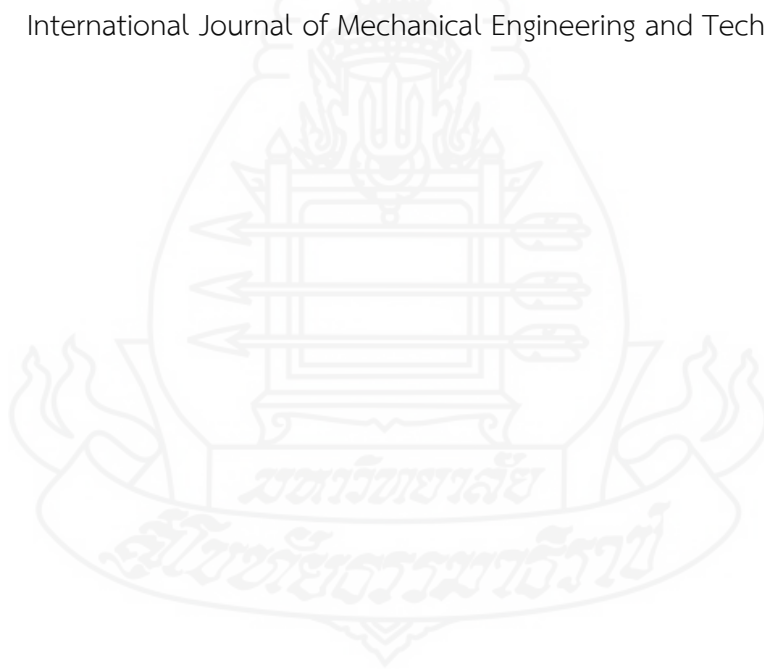
สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สืบสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- \_\_\_\_\_. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2543. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สืบสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ใน ประมวลสาระชุดวิชา นวัตกรรม การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 8-15 (น. 12-2 – 12-36). นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์กรจิตต์ลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เนาวรัตน์ เยาวนถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปวีณา กันถิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542.  
<http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A1100/%A1100-20-9999-update.pdf>.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช. (2562) แผนพัฒนาท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช พ.ศ.2561-2565. <http://www.nstpeo.go.th/fordownload/plan2562-2565.pdf>.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญญาภาชี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมัชชา จันทรแสง. (2558). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- สุกัญญา พรอมอารักษ์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต1. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 15(3), 83-94.*
- สุรัชพงศ์ สิกขาบัณฑิต, “นโยบายประเทศไทย ๔.๐ : โอกาส อุปสรรค และผลประโยชน์ของไทย ในภูมิภาคอาเซียน” [https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament\\_parcy/ewt\\_dl\\_link.php?nid=46816](https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=46816).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579). <http://www.nesdb.go.th>.
- สำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช. (2564). ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดนครศรีธรรมราช. [http://www.nakhonsithammarat.go.th/web\\_52/index.php](http://www.nakhonsithammarat.go.th/web_52/index.php)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช. (2563). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 ค่าสถิติพื้นฐานระดับโรงเรียน. <http://www.nstpeo.go.th/web/>
- สำนักทะเบียนท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช. (2564). รายงานกรอบอัตรากำลังครูของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา2564. <https://www.nakhonlocal.go.th/index.php>.

- อรพิน อิมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- Ashiqur.R. (2016). Organization Strategies & Innovative Leadership Management. *International Journal of Business and Management*, 11(10), 206-223.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociology Review*, 25, 161-178.
- Horth, D. (2014). Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results. Greensborough, NC: Center for Creative Leadership, 1-17.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- Ubaidillah. M. (2018). Innovation leadership in improving the quality of education. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*.

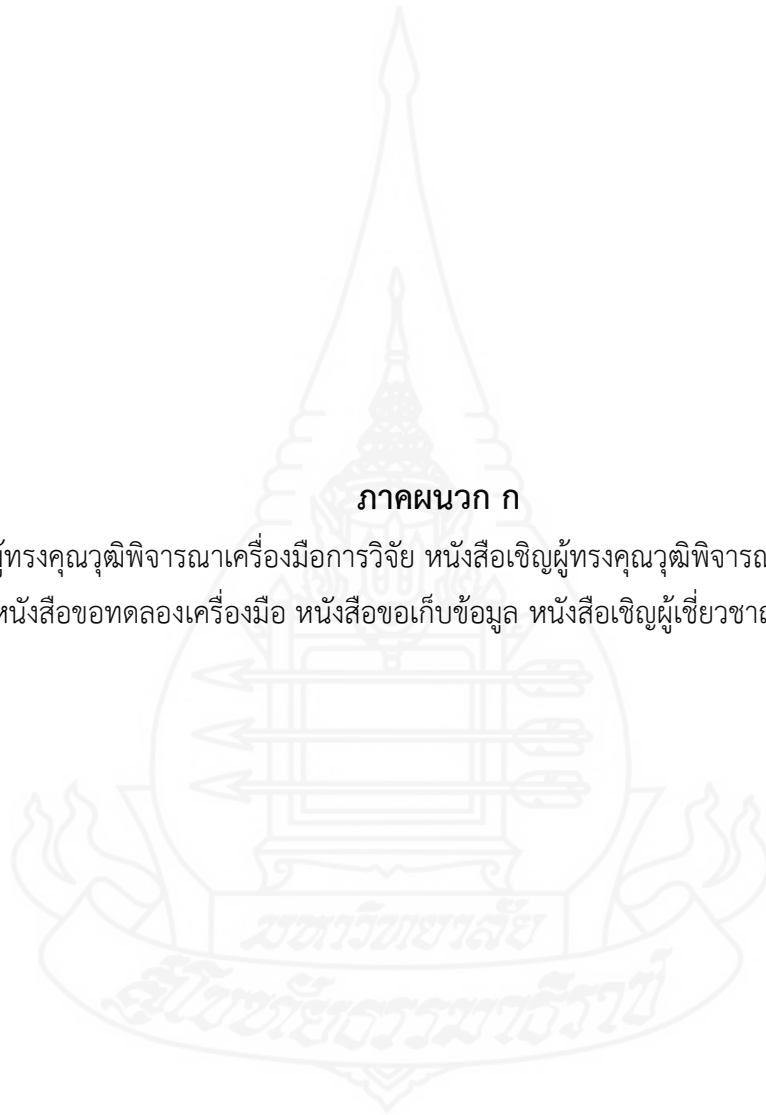


ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก**

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย  
หนังสือขอตกลงเครื่องมือ หนังสือขอเก็บข้อมูล หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญสัมภาษณ์



### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัย

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. ชื่อ-สกุล            | นางณภััสสร ชุคลี  |
| ตำแหน่งปัจจุบัน         | ผู้อำนวยการสถานศึกษา<br>วิทย์ฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ   |
| สถานที่ทำงาน            | โรงเรียนเทศบาลปากพ่อง2<br>64 ถนนประชาวัฒนา ตำบลปากพ่อง<br>อำเภอปากพ่อง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80140               |
| วุฒิการศึกษาสูงสุด      | ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)<br>มหาวิทยาลัยรามคำแหง  |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | การบริหารการศึกษา   |
| 2. ชื่อ-สกุล            | นายวีระชาย กำเนิดมณี  |
| ตำแหน่งปัจจุบัน         | ผู้อำนวยการสถานศึกษา<br>วิทย์ฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ   |
| สถานที่ทำงาน            | โรงเรียนวัดท้ายสำเภา<br>หมู่ที่ 9 ถนนนคร - พุ่งสง ตำบลท้ายสำเภา<br>อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000      |
| วุฒิการศึกษาสูงสุด      | ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)<br>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์   |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | การบริหารการศึกษา   |
| 3. ชื่อ-สกุล            | นางสาววิไลวรรณ ภัยรี  |
| ตำแหน่งปัจจุบัน         | รองผู้อำนวยการสถานศึกษา<br>วิทย์ฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ   |
| สถานที่ทำงาน            | โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ<br>437 ถนนราชดำเนิน ตำบลในเมือง อำเภอเมือง<br>นครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000162 |
| วุฒิการศึกษาสูงสุด      | ค.ด. (การบริหารการศึกษา)<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | การบริหารการศึกษา   |

## หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา



ที่ อว.0602.16 (บ) / 523

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางณภัตสร ชูคลี (ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลปากหนัง 2)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสิริวิภา พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040





ที่ อว.0602.16 (บ) / 523

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย  
เรียน นายวีระชาย กำเนิดมณี (ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท้ายสำเภา)  
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสิริวิภา พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040



ที่ อว.0602.16 (บ) / 523

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาววิไลวรรณ ภัยรี (รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสิริวิภา พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040

## หนังสือขอตกลงเครื่องมือ



ที่ อว.0602.16 (บ) / 561

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

13 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลปากพอง 2

ด้วยนางสาวสิริวิภา พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน จำนวน 30 คน ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาปฏิบัติงานตามปกติของผู้ให้ข้อมูล และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารจัดการศึกษาสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน สุวรรณจินดา)

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040

## หนังสือขอเก็บข้อมูล



ที่ อว.0602.16 (บ) / 3

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลปากพอง 1  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 28 ฉบับ

ด้วยนางสาวสิริวิภา พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา และนักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาแนบมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. 0-2504-8505  
โทรสาร. 0-2503-3566-7  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040



ที่ อว.0602.16 (บ) / 3

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดคงคาสวัสดิ์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 13 ฉบับ

ด้วยนางสาวสิริวิวิ พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช และนักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. 0-2504-8505  
โทรสาร. 0-2503-3566-7  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040



ที่ อว.0602.16 (บ) / 3

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดนาควารี  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 17 ฉบับ

ด้วยนางสาวสิริวิวิ พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช และนักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040



ที่ อว.0602.16 (บ) / 3

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดรามประดิษฐ์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 14 ฉบับ

ด้วยนางสาวสิริวิภา พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง  
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช  
และนักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล  
เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา  
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. 0-2504-8505  
โทรสาร. 0-2503-3566-7  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040



ที่ อว.0602.16 (ว) / 3

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสำนักชัน  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 15 ฉบับ

ด้วยนางสาวสิริวิวิ พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช และนักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. 0-2504-8505  
โทรสาร. 0-2503-3566-7  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040





ที่ อว.0602.16 (บ) / 3

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 (บ้านท่าเรือมิตรภาพที่ 30)  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 20 ฉบับ

ด้วยนางสาวสิริวิวิ พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช และนักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040



ที่ อว.0602.16 (บ) / 3

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอบางกรวย  
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดท่าโพธิ์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 27 ฉบับ

ด้วยนางสาวสิริวิภา พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา และนักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. 0-2504-8505  
โทรสาร. 0-2503-3566-7  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040



ที่ อว.0602.16 (บ) / 3

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาชั้นควำอึสระ  
เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดศาลาลำมีชัย  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาชั้นควำอึสระ จำนวน 53 ฉบับ

ด้วยนางสาวสิริวิวิ พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาชั้นควำอึสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช และนักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาชั้นควำอึสระจากผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาชั้นควำอึสระ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. 0-2504-8505  
โทรสาร. 0-2503-3566-7  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040



ที่ อว.0602.16 (ว) / 3

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดเสมาเมือง  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 53 ฉบับ

ด้วยนางสาวสิริวิวิ พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช และนักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรินาถ แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040



ที่ อว.0602.16 (บ) / 3

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดเสาชิงทอง  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 21 ฉบับ

ด้วยนางสาวสิริวิภา พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช และนักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

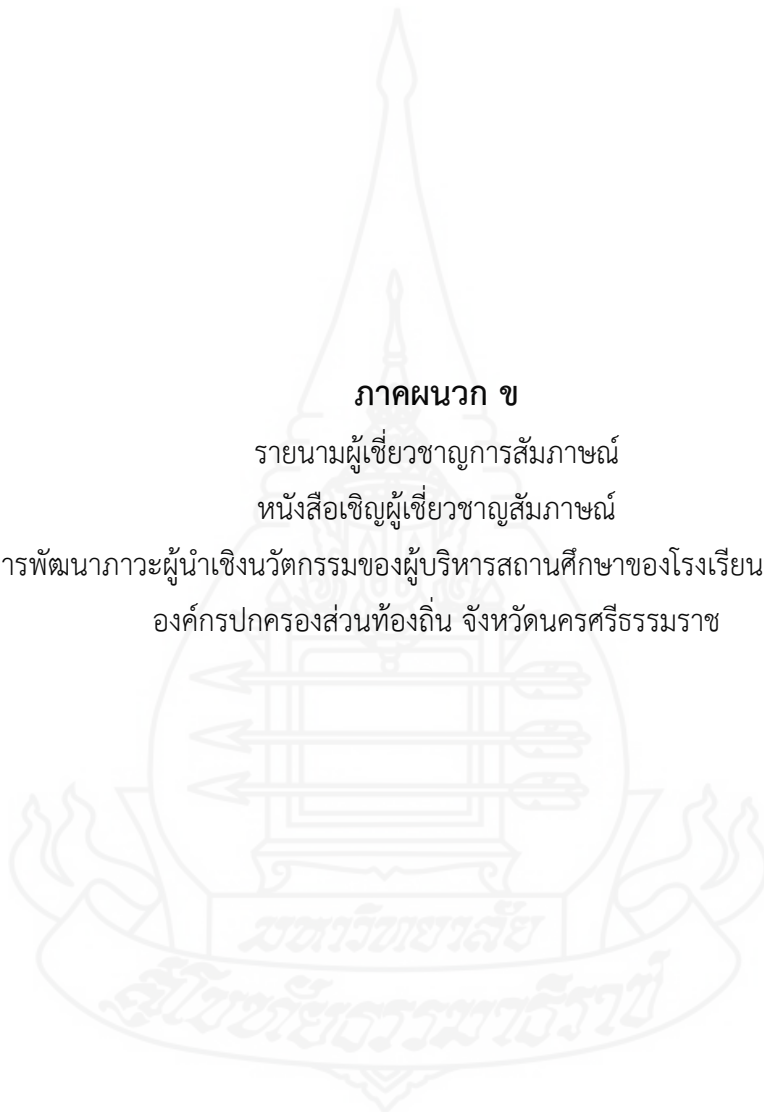
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040

**ภาคผนวก ข**

รายนามผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช



### รายนามผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์

1. ชื่อ นายขวัญชัย รอดมณี  
สถานที่ทำงาน เทศบาลเมืองปากพนัง  
ตำบลปากพนัง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีเมืองปากพนัง
2. ชื่อ นายชลธีร์ ทองพริก  
สถานที่ทำงาน เทศบาลตำบลทางพูน  
ตำบลทางพูน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลทางพูน
3. ชื่อ ดร.กณพ เกตุชาติ  
สถานที่ทำงาน เทศบาลนครนครศรีธรรมราช  
ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีนครนครศรีธรรมราช
4. ชื่อ นางสาววิมลลักษณ์ ศรีกระจ่าง  
สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาลวัดรามประดิษฐ์  
ตำบลปากพนัง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานสารสนเทศ
5. ชื่อ นางจงดีภัค จินตกุล  
สถานที่ทำงาน เทศบาลเมืองปากพนัง  
ตำบลปากพนัง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์

6. ชื่อ นางศุภากร ไชยฤทธิ์  
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาลปากพนัง2  
 ตำบลปากพนัง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช  
 ตำแหน่ง ครู
7. ชื่อ นายโกเมธ มีศรี  
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาลปากพนัง2  
 ตำบลปากพนัง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช  
 ตำแหน่ง คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลปากพนัง2
8. ชื่อ นางสาวจันทร์ประภา ยอแสงรัตน์  
 สถานที่ทำงาน ชุมชนประชาวัฒนา  
 ตำบลปากพนัง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช  
 ตำแหน่ง ผู้นำชุมชนประชาวัฒนา





## หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญสัมภาษณ์

ด่วนที่สุด

ที่ อว.0602.16 (บ) / 25



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองปากพอง

ด้วยนางสาวสิริวิภา พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก นายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 21 มกราคม 2565 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040

## ด่วนที่สุด

ที่ อว.0602.16 (บ) / 25



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายเทศมนตรีตำบลทางพูน

ด้วยนางสาวสิริวิภา พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก นายเทศมนตรี จำนวน 1 คน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 24 มกราคม 2565 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา เสนอมาร่วมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040

## ด่วนที่สุด

ที่ อว.0602.16 (บ) / 25



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน นายกเทศมนตรีนครนครราชสีมา

ด้วยนางสาวสิริวิภา พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครราชสีมา

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก นายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 24 มกราคม 2565 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา เสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040

## ด่วนที่สุด

ที่ อว.0602.16 (บ) / 25



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดรามประดิษฐ์

ด้วยนางสาวสิริวิวิ พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครศรีธรรมราช

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 21 มกราคม 2565 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา เสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040

## ด่วนที่สุด

ที่ อว.0602.16 (บ) / 25



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นางจงดีภัก จินตกุล

ด้วยนางสาวสิริวิ วุฒิสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครศรีธรรมราช

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก นักศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 21 มกราคม 2565 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา เสนอมาท่อนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040

## ด่วนที่สุด

ที่ อว.0602.16 (บ) / 25



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน นางศุภากร ไชยฤทธิ์

ด้วยนางสาวสิริวิภา พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูจำนวน 1 คน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 22 มกราคม 2565 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040

## ด่วนที่สุด

ที่ อว.0602.16 (บ) / 25



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน นายโกเมธ มีศรี

ด้วยนางสาวสิริวิภา พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 1 คน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 22 มกราคม 2565 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา เสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040

## ด่วนที่สุด

ที่ อว.0602.16 (บ) / 25



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 มกราคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน นางสาวจันทร์ประภา ยอแสงรัตน์

ด้วยนางสาวสิริวิภา พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากผู้นำชุมชน จำนวน 1 คน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 23 มกราคม 2565 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา เสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

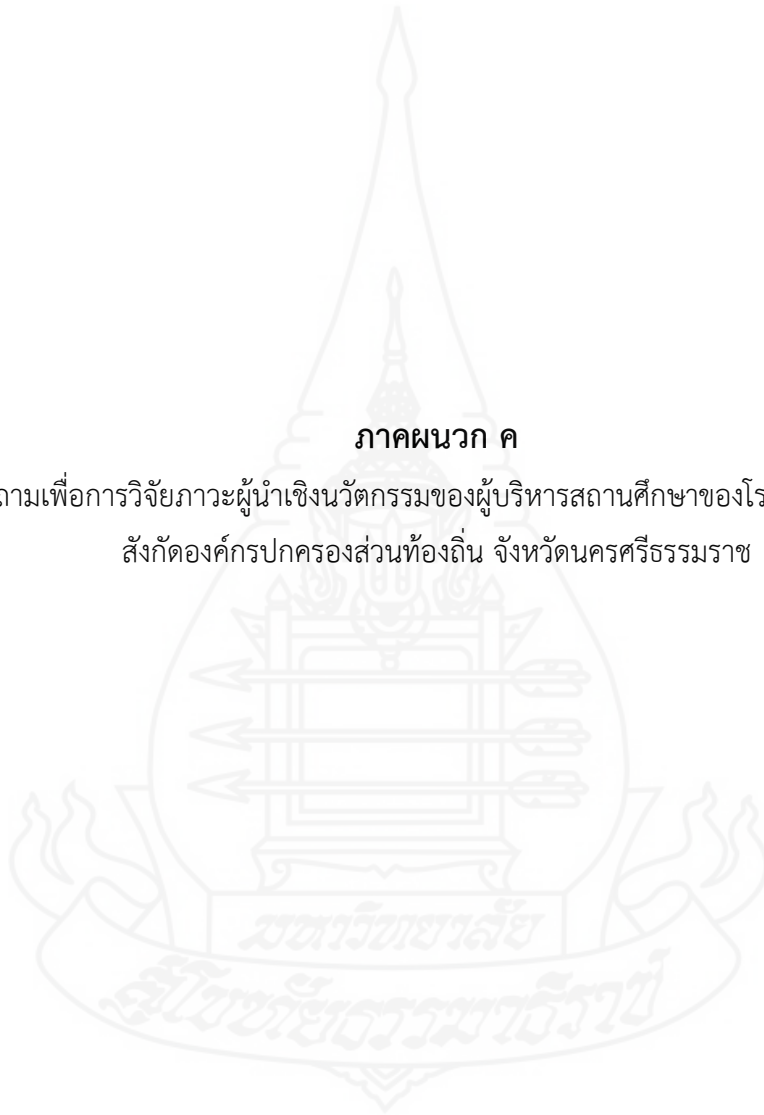
โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-389-1040



**ภาคผนวก ค**

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช



**แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ**  
**เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา**  
**สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช**

.....

**คำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการทบทวน ต่อตัวท่านแต่อย่างใด ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวสิริวิภา พูลสวัสดิ์

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แขนงวิชาบริหารการศึกษ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

**ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

## 1. เพศ

 ชาย หญิง

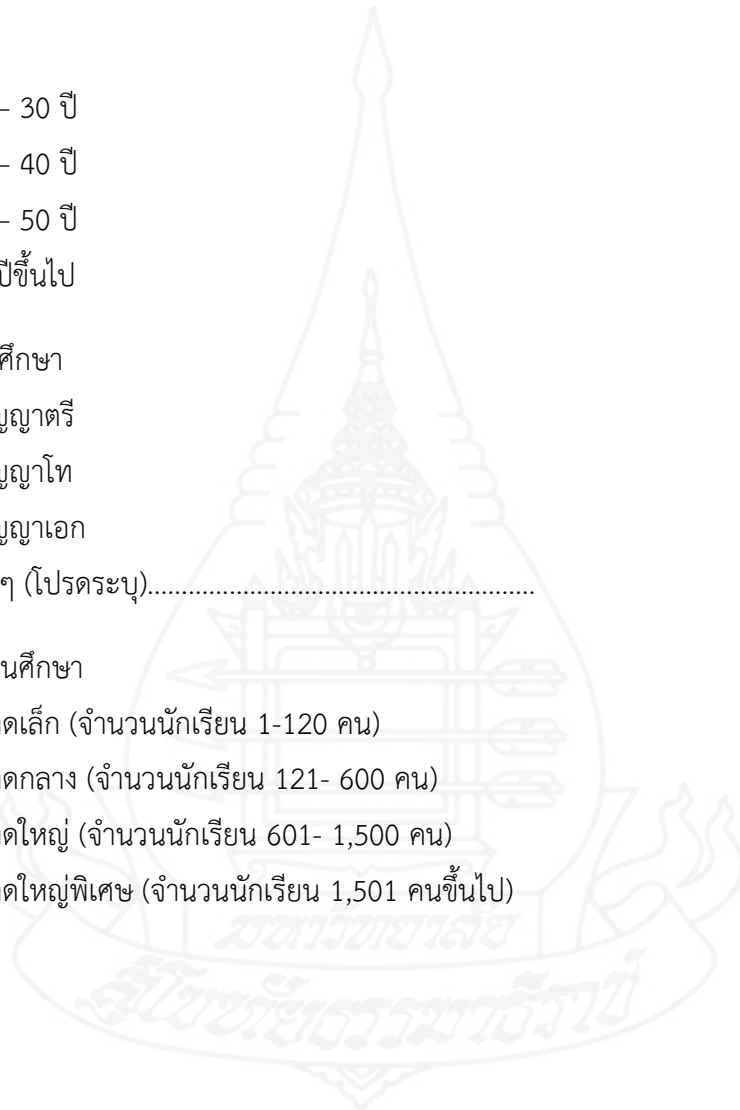
## 2. อายุ

 21 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

## 3. ระดับการศึกษา

 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

## 4. ขนาดสถานศึกษา

 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121- 600 คน) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601- 1,500 คน) ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่อง  
เดียวในแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด  
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก  
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง  
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย  
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และสามารถรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีความเป็นไปได้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มากำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดโดยการชี้แจงวิสัยทัศน์เป็นแนวปฏิบัติงานจริงได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
8	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และตื่นตัวเกี่ยวกับแนวคิดและสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างรวดเร็วและทันเวลา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นๆอย่างสม่ำเสมอ					
<b>ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม</b>						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและครอบคลุม					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันคิด ระดมสมอง สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
14	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับความถนัดของแต่ละคน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ๆในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่มุ่งให้ครูและบุคลากรมีความรักสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสารและประสานงานกับครูและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>ด้านการคิดสร้างสรรค์</b>						
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวความคิดการบริหารสถานศึกษาใหม่ๆที่นอกเหนือจากแนวคิดเดิมเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดวิเคราะห์และหาคำตอบได้อย่างอย่างรวดเร็วคล่องแคล่ว ภายใต้กรอบเวลาที่จำกัด					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่ละเอียด รอบคอบ และมีเหตุผลในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่ชาญฉลาดโดยการตั้งคำถามเพื่อนำสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆที่สอดคล้องและจำเป็นกับการพัฒนาสถานศึกษา					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดอย่างหลากหลายและยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิมๆ					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างจินตนาการเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาด้วยนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างเหมาะสมและชัดเจน					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรบูรณาการความคิดทั้งของตนเองและเพื่อนครู เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมที่มีประโยชน์ต่อตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ๆที่มีคุณค่า เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระทางความคิด ในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรคิดสร้างสรรค์และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆเพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะทักษะการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายอย่างต่อเนื่อง					
<b>ดานการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม</b>						
32	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรนวัตกรรมที่ชัดเจน					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงและให้ความรู้เกี่ยวกับคุณค่าของนวัตกรรมให้ครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมและเต็มศักยภาพ					

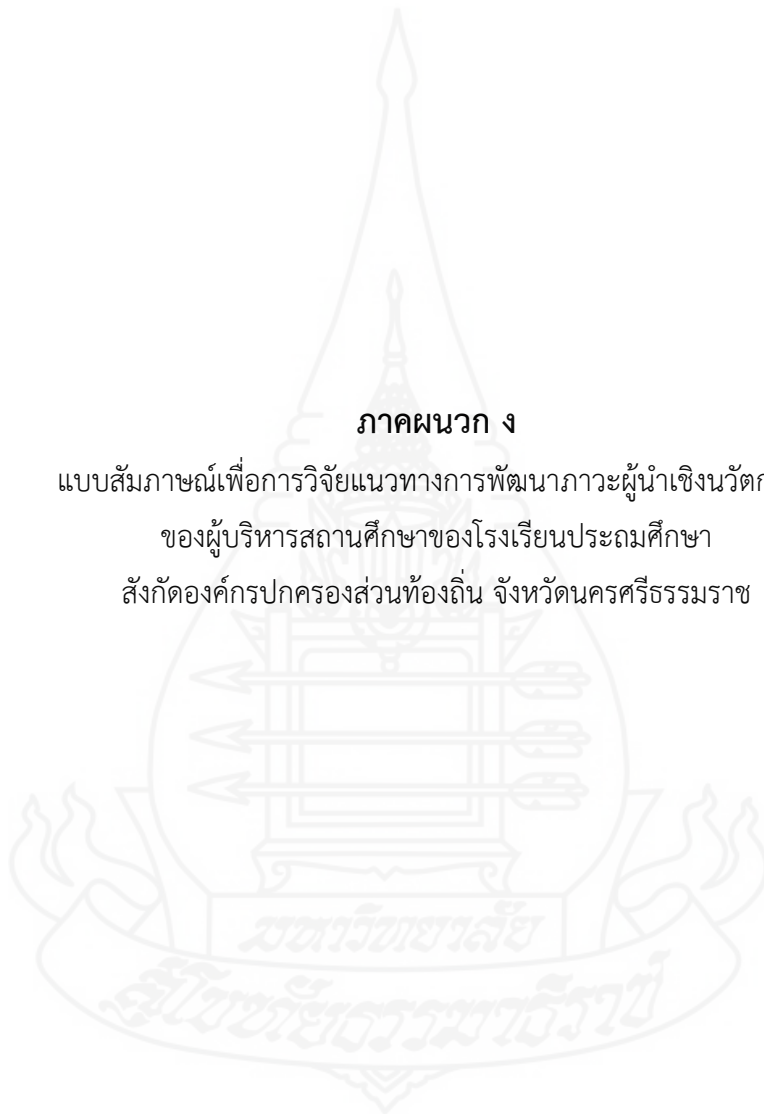
ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
38	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลและเสริมแรงให้กับครูและบุคลากรที่สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานที่มีความถนัดอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรได้เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่หลากหลายและทันสมัยเพื่อนำมาต่อยอดความคิดใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาทรัพยากรต่างๆให้ครูและบุคลากรเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					





## ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  
ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช



## แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

\*\*\*\*\*

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวสิริวิวิ พูลสวัสดิ์

### วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล.....เพศ.....อายุ.....ปี

ตำแหน่ง.....

### ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง  
ต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ามา  
มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร  
ประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ๆในการเรียนการสอนได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้างที่จะให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันคิด  
ระดมสมองสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่ามีแนวทางในบ้างที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม  
สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ และสามารถนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

.....

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และหาคำตอบได้อย่าง  
รวดเร็วคล่องแคล่ว ภายใต้กรอบเวลาที่จำกัดหรือไม่ และมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา  
อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

7. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้างที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ๆที่มีคุณค่าเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

8. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการใดในการชี้แจงและให้ความรู้เกี่ยวกับคุณค่าของนวัตกรรมให้ครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง

.....

.....

.....

.....

9. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางใดบ้างในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน

.....

.....

.....

.....

10. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

รวมเวลาในการสัมภาษณ์..... น.



**ภาคผนวก จ**

การหาค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity)  
 ของแบบสอบถามโดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)  
 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา  
 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\Sigma X$ )	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
<b>ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง</b>								
1	ผู้บริหารสถานศึกษารู้และสามารถรวบรวมข้อมูลที่เป็นจำเป็นเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีความเป็นไปได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มากำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\Sigma x$ )	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดโดยการชี้แจงวิสัยทัศน์เป็นแนวปฏิบัติงานจริงได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
8	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และตื่นตัวเกี่ยวกับแนวคิดและสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างรวดเร็วและทันเวลา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\Sigma x$ )	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นๆอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
<b>ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม</b>								
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและครอบคลุม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
12	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
13	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรร่วมกันคิด ระดมสมองสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	



ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\Sigma x$ )	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
14	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูและบุคลากร ได้ร่วมกันถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิง สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
15	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนด บทบาทหน้าที่ให้ครูและ บุคลากรในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนและสอดคล้อง กับความถนัดของแต่ละคน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้ครูและบุคลากร ประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการเรียนการสอนได้อย่าง เหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัด สภาพแวดล้อมการทำงานที่ เป็นมิตรเพื่อเสริมสร้าง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม การจัดกิจกรรมที่มุ่งให้ครู และบุคลากรมีความรัก สามัคคีเป็นอันหนึ่งอัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\Sigma x$ )	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	เดียวกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง							
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสารและประสานงานกับครูและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
<b>ด้านการคิดสร้างสรรค์</b>								
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดการบริหารสถานศึกษาใหม่ๆที่นอกเหนือจากแนวคิดเดิมเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดวิเคราะห์และหาคำตอบได้อย่างอย่างรวดเร็วคล่องแคล่ว ภายใต้กรอบเวลาที่จำกัด	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่ละเอียด รอบคอบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\Sigma x$ )	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	และมีเหตุผลในการสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆที่สอดคล้อง กับบริบทของสถานศึกษา							
24	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความคิดที่ชาญฉลาดโดยการ ตั้งคำถามเพื่อนำสู่การสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆที่สอดคล้อง และจำเป็นกับการพัฒนา สถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
25	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความคิดอย่างหลากหลาย และยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับการ ทำงานรูปแบบเดิมๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สร้างจินตนาการเกี่ยวกับการ พัฒนาสถานศึกษาด้วย นวัตกรรมใหม่ๆ อย่าง เหมาะสมและชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรบูรณาการ ความคิดทั้งของตนเองและ เพื่อนครู เพื่อสร้างหรือ พัฒนานวัตกรรมที่มี ประโยชน์ต่อตนเองและ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม การนำแนวคิดแบบเดิมมา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\Sigma x$ )	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	พัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ๆที่มีคุณค่าเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง							
29	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระทางความคิด ในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรคิดสร้างสรรค์และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆเพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองโดยเฉพาะทักษะการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
<b>ดานการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม</b>								
32	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงองค์การนวัตกรรมที่ชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ			รวม ( $\Sigma x$ )	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		ผู้ทรงคุณวุฒิ	คน ที่ 1	คน ที่ 2				
33	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงและให้ความรู้เกี่ยวกับคุณค่าของนวัตกรรมให้ครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
35	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
36	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีน้ำใจและมีความรยาทในการทำงานร่วมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมและเต็มศักยภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ( $\Sigma x$ )	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
38	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลและเสริมแรงให้กับครูและบุคลากรที่สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานที่มีความถนัดอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
40	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรได้เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่หลากหลายและทันสมัยเพื่อนำมาต่อยอดความคิดใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
41	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาทรัพยากรต่างๆให้ครูและบุคลากร เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

**ภาคผนวก ฉ**

การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ



**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.988	.988	41

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	162.3000	745.872	.708	.	.988
a2	162.3000	743.045	.792	.	.988
a3	162.4333	736.875	.856	.	.988
a4	162.2333	738.599	.822	.	.988
a5	162.3333	744.023	.665	.	.988
a6	162.3667	736.171	.742	.	.988
a7	162.7000	735.114	.766	.	.988
a8	162.2000	731.269	.843	.	.988
a9	162.6000	742.317	.685	.	.988
b1	162.3000	737.045	.781	.	.988
b2	162.3667	744.102	.679	.	.988
b3	162.6333	729.757	.876	.	.988
b4	162.3333	734.161	.817	.	.988
b5	162.6333	731.344	.801	.	.988
b6	162.5000	738.328	.759	.	.988
b7	162.1667	739.799	.831	.	.988
b8	162.4333	724.737	.835	.	.988
b9	162.4333	725.220	.858	.	.988
b10	162.3000	730.424	.775	.	.988
c1	162.2333	744.737	.780	.	.988
c2	162.3333	729.954	.870	.	.988



c3	162.3667	725.344	.802	.	.988
c4	162.4000	729.903	.857	.	.988
c5	162.5333	728.602	.918	.	.988
c6	162.5000	726.810	.855	.	.988
c7	162.5667	731.909	.866	.	.988
c8	162.5667	730.944	.844	.	.988
c9	162.5000	725.776	.877	.	.988
c10	162.6000	728.800	.873	.	.988
c11	162.5333	730.395	.877	.	.988
c12	162.3000	737.114	.830	.	.988
d1	162.6667	736.368	.847	.	.988
d2	162.6333	732.585	.857	.	.988
d3	162.6333	730.792	.899	.	.988
d4	162.7333	730.133	.866	.	.988
d5	162.6333	725.068	.861	.	.988
d6	162.3667	737.137	.808	.	.988
d7	162.6333	728.309	.796	.	.988
d8	162.5667	728.116	.865	.	.988
d9	162.6333	736.654	.761	.	.988
d10	162.8333	732.213	.790	.	.988



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวสิริวิวิ พูลสวัสดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	17 สิงหาคม 2534
สถานที่เกิด	อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ.2557 ประกาศนียบัตรบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ.2558 รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ.2563
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเทศบาลปากพนัง2 จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตำแหน่ง	ครู

