

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3



นางสาวไศรยา คงตูก

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา

พ.ศ. 2563

Innovative Leadership of School Administrators under Nakhon Si
Thammarat Primary Educational Service Area Office 3

Miss Soraya Khongtuk



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

2020

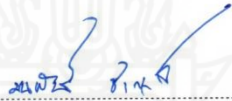
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

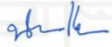
ชื่อและนามสกุล นางสาวไศรยา คงตุก
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถพร จินะวัฒน์

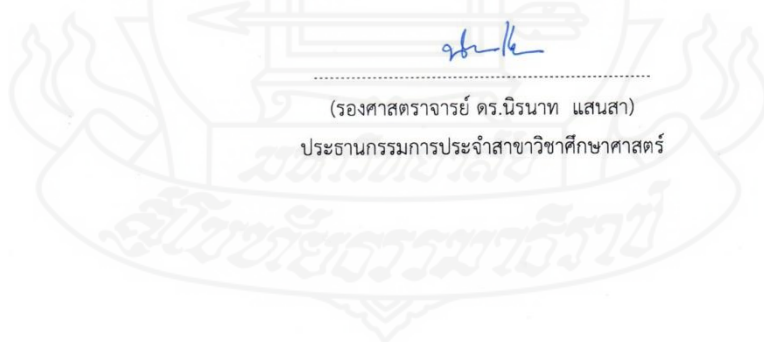
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถพร จินะวัฒน์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.มนพันธ์ ชาญศิลป์)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.นรินาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์



ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ผู้ศึกษา นางสาวไศรยา คงตุก **รหัสนักศึกษา** 2612300083

ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรณพ จินะวัฒน์ **ปีการศึกษา** 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 และ (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา และด้านนวัตกรรม จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยง .97 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม และการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรมตามลำดับ และ (2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีดังต่อไปนี้ (2.1) ควรพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการสร้างนวัตกรรมโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้มีการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม (2.2) ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน (2.3) ควรกำหนดแนวทางการสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมสร้างความตระหนักและให้ความสำคัญกับการใช้กระบวนการการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครู (2.4) ควรพัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ จัดสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา นำปัญหาของสถานศึกษา มาแลกเปลี่ยนเพื่อการสร้างนวัตกรรมสำหรับแก้ปัญหา (2.5) ควรจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกในการสร้างนวัตกรรมให้กับครู ยกย่องหรือให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานนวัตกรรมที่โดดเด่น และ (2.6) ควรวางแผนการทำงานที่ชัดเจน ใส่ใจในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจด้านนวัตกรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา

Independent study title: Innovative Leadership of School Administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3

Author: Miss Soraya Khongtuk; **ID:** 2612300083;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent study advisor: Dr. Annop Jeenawathana, Associate Professor;

Academic year: 2020

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of innovative leadership of school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3; and (2) to study the guidelines for development of innovative leadership of school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3.

The research sample consisted of 317 teachers teaching in schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3 during the 2020 academic year, obtained by stratified random sampling. The sample size was determined with the use of Taro Yamane's formula. The key research informants for interviews were six experts on school administration and innovation. The employed research instruments were a rating scale questionnaire on school administrator's innovative leadership with reliability coefficient of .97, and a structured interview form. Statistics employed for analysis of quantitative data were the frequency, percentage, mean, and standard deviation; while qualitative data from the interviews were analyzed with content analysis.

Research findings revealed that (1) the overall innovative leadership of school administrators was rated at the high level; when specific aspects of innovative leadership were considered, they could be ranked based on their rating means from top to bottom as follows: the team working and participation aspect, the creation of learning facilitating atmosphere aspect, the possession of innovative and creative thinking skills aspect, the risks management aspect, the supports and creation of motivation for the innovative goals aspect, and the determination of direction and strategies leading to innovations aspect, respectively; and (2) the guidelines for development of innovative leadership of the school administrators were as follows: (2.1) there should be the development of the administrators' knowledge and ability concerning the creation of innovations especially the up-to-date technology, with the determination of direction and strategies leading to innovation; (2.2) there should be the allocation of sufficient and appropriate budgets for development of media, innovation and educational technology, and the teachers should be encouraged and supported to use modern technology in their instructional management; (2.3) there should be the determination of guidelines for creation of work teams, participation and sharing of knowledge on a continuous basis, and the promotion and creation of the teachers' awareness of the importance of using the process for creation of the professional learning society; (2.4) there should be the development of creative thinking process regularly, and the organization of seminars for school administrators in order to take the school problems to be shared for creation of innovations for solving the problems; (2.5) there should be the allocation of facilities for the teachers to create innovations, and the teachers who have distinguished innovations should be praised and rewarded; and (6) there should be clear planning for work performance, with the attention to work outcomes that will occur as results of implementation of innovations in work performance.

Keywords: Innovative leadership, School administrator, Prathom Suksa

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสที่ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถนพ จินะวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือ ตรวจสอบ พร้อมแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความ เอาใจใส่ในงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.มนพันธ์ ชาญศิลป์ ที่ให้ความรู้และข้อแนะนำที่ดี ที่ช่วยพัฒนาความคิดของผู้วิจัยในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตลอดจนรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สฤณีพงษ์ ลิ้มปิยะเชิฐียร รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พวงสมจิตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ อาจารย์ ดร.โสภณา สุตสมบูรณ์ อาจารย์ ดร.ฐิติกร ยาวิไชย จาริกศิลป์ และคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ ตลอดระยะเวลา ที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ที่นี้ ตลอดจนเพื่อน ๆ พี่น้อง แขนงวิชาบริหารการศึกษา ที่ร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ครอบครัวผู้วิจัย ที่สนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือ ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ที่นี้

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความ ดีในครั้งนี้แด่คุณบิดา มารดา คณาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

โศรยา คงตุก

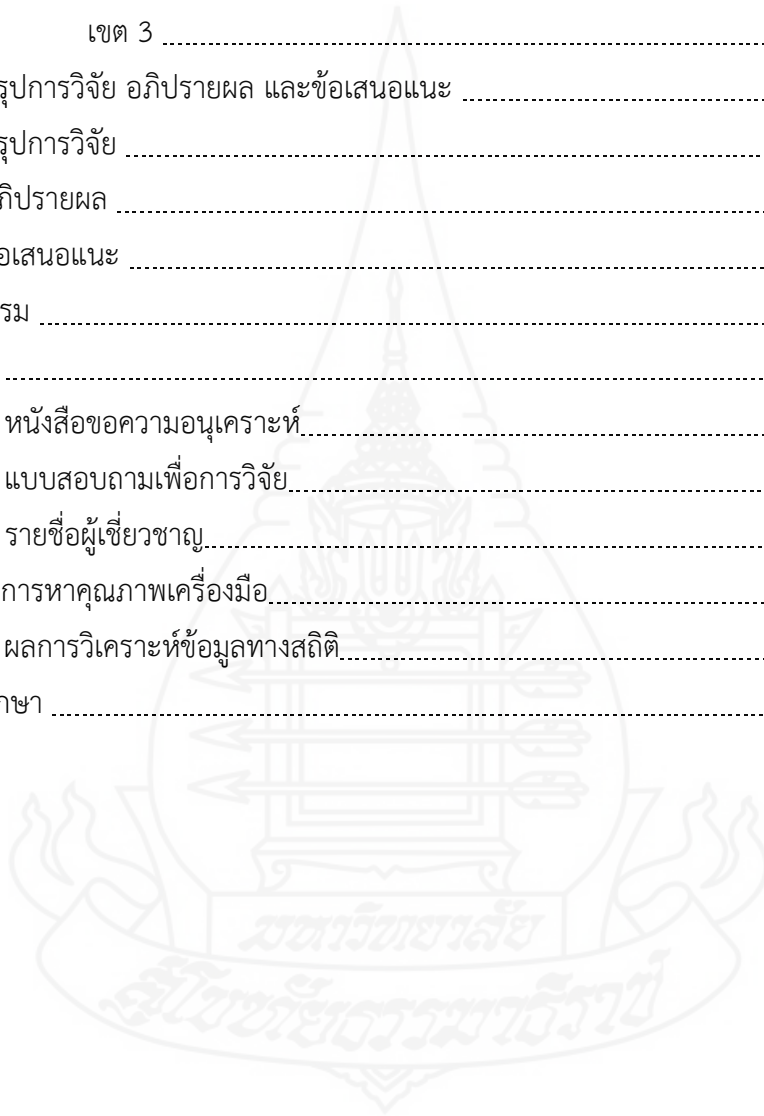
พฤศจิกายน 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	8
การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษา	30
บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3	58
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	61
สรุปการวิจัย	61
อภิปรายผล	66
ข้อเสนอแนะ	69
บรรณานุกรม	70
ภาคผนวก	77
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	78
ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	92
ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	99
ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	103
จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	109
ประวัติผู้ศึกษา	111



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	23
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2563	45
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ การทำงาน และขนาดโรงเรียน	50
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม	51
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม	52
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	53
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	54
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	55
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมาย ด้านนวัตกรรม	56
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยง	57

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมอันนำไปสู่การปรับตัวเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศชาติ และในระดับองค์กรเป็นอย่างมาก โดยได้มีการกำหนดนโยบายในการให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและมีการวางแผนเพื่อนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศที่เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้วิกฤติการณ์และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาประเทศ (กุลชลี จงเจริญ, 2562)

จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ทางการจัดการศึกษา ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีแนวทางการพัฒนาโดยส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ได้ให้เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่สมควรต้องพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายได้ มีความรู้เท่าทันโลก และมีทักษะในการประกอบอาชีพตามความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน และให้รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ร่วมกันพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างแท้จริง สมควรกำหนดให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษาขั้นเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษาอันเป็นการนำร่องในการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งมีการขยายผลนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนและวิธีการปฏิบัติที่ดีไปใช้ในสถานศึกษาอื่น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

กระทรวงศึกษาธิการเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จึงได้มีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการศึกษาโดยได้จัดตั้งโครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education

Sandbox) ขึ้นมา ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษารูปแบบใหม่ที่มีเป้าหมาย 4 ประการ ดังนี้ 1.เพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้ง 3 ด้าน (เจตคติ ทักษะ ความรู้) รวมทั้งขยายผลสู่ระดับประเทศ 2.ผลิต/พัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษาระดับจังหวัด ขยายผลนวัตกรรมการศึกษาสู่ระดับชาติและพื้นที่อื่น 3.ลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษา โดยยกระดับผลการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มอ่อนและยากจน และ 4.ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษา การพัฒนาและการขยายผลนวัตกรรมการศึกษา (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2561) และนอกจากนี้โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ตามนโยบายของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี “1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ” ซึ่งเป็นนโยบายที่สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “จะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียน ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง สร้างโอกาสให้นักเรียนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เกิดความเท่าเทียมและครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านการจัดการศึกษาของประเทศ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ต้องมีความเข้มแข็งทางวิชาการ เป็นสถานศึกษาคุณธรรม มีความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา (ITA) และเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย เป็นโรงเรียนศูนย์รวมการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียน และชุมชน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งสมรรถนะ ศักยภาพ และความสามารถในการบริหารจัดการ มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหาร การจัดการเรียนการสอน สร้างคลังนวัตกรรมการเรียนการสอน คลังความรู้อย่างเป็นรูปธรรม

จากที่กล่าวมานวัตกรรมการถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในการบริหารก็เช่นกันจำเป็นจะต้องมีนวัตกรรมการบริหารการศึกษานี้ เนื่องจากนวัตกรรมการบริหารการศึกษาคือเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อความต้องการกำลังคนยุค 4.0 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษานี้ทั้งประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ ช่วยในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ช่วยในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษาเกี่ยวกับเด็กที่จะเข้าสู่ระบบการศึกษาลดลง (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2561 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นอีกบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการขับเคลื่อนการบริหารและการจัดการศึกษา รวมถึงความก้าวหน้าและเป็นเสาหลักในการพัฒนาความสามารถของครู ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำ ใช้พลังและความสามารถของตนในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบ่งได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1.บุคลิกภาพภายใน 2.บุคลิกภาพภายนอก 3.การปฏิบัติงาน และ 4.

มิตรสัมพันธ์ (ขวัญชนก โตนาค, 2557) ทั้งนี้เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลายจนเกิดเป็นนวัตกรรมการปฏิบัติงานในที่สุด นวัตกรรมถือเป็นสิ่งที่สำคัญและแพร่หลายมากในวงการศึกษา ผู้บริหารยุคใหม่จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบันให้มากที่สุด ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (กุลชลี จงเจริญ, 2562) ดังนั้นเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นและสำคัญสำหรับสถานการณ์ในปัจจุบันอย่างยิ่ง เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลสถานศึกษาทั้งหมด 230 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 224 คน มีครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 1,548 คน มีนักเรียนจำนวน 27,919 คน และมีจำนวนห้องเรียนทั้งสิ้นจำนวน 2,087 ห้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3, 2563) มีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีจิตสาธารณะ รวมถึงมีเป้าประสงค์หลักส่งเสริมหน่วยงานทางการศึกษาให้มีองค์ความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ให้มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะด้านการวิจัย และการนำผลวิจัย นวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนในระดับชั้นประถมศึกษาเรียนรู้ได้เร็วขึ้น เข้าใจบทเรียนเป็นรูปธรรม บรรยายภาคการเรียนรู้ สนุกสนาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ควรจะต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการกระตุ้นและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จากผู้บริหารให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรม นำมาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพบริบทที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 สนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา และสามารถนำแนวทางมาใช้ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแก่สถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

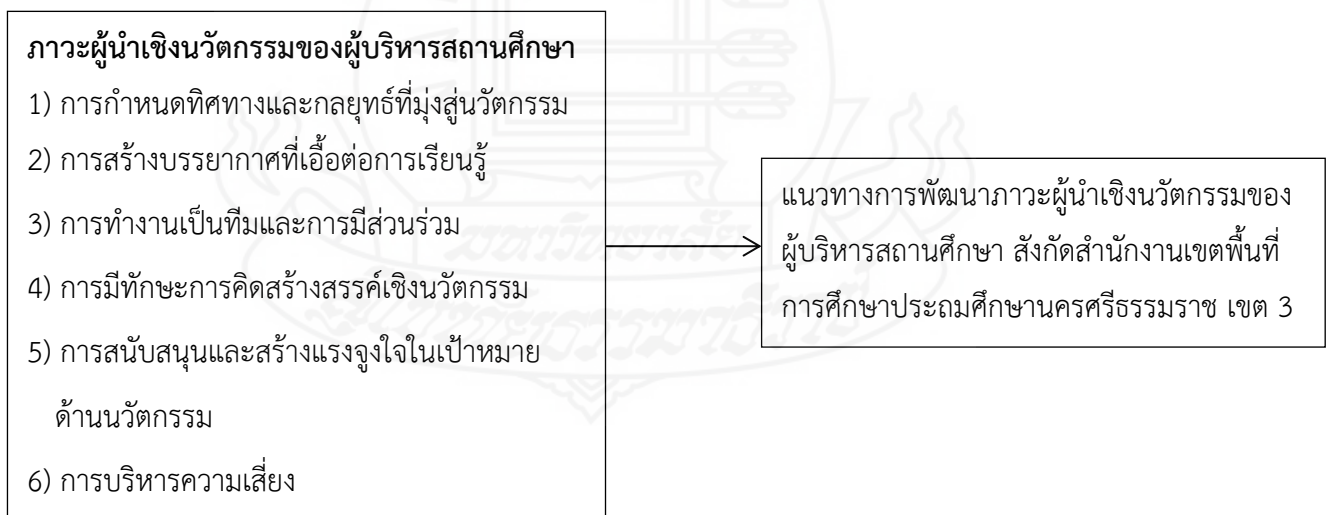
2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559), จุรีวรรณ จันทลา (2559), ขวัญชนก โตนาค (2557), Horth (2014), Patel (2012), George (2012), Ailin and Lindgren (2008), Sharma (2008), Jong Den Hartog (2007) และ Gliddon (2006) สามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตการศึกษา

4.1 ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของพิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559), จุรีวรรณ จันทลา (2559), ขวัญชนก โตนาค (2557), Horth (2014), Patel (2012), George (2012), Ailin and Lindgren (2008), Sharma (2008), Jong Den Hartog (2007) และ Gliddon (2006) มาสังเคราะห์และสามารถสรุปได้ ดังนี้ การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยง

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,548 คน และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่แสดงออกถึงพลัง อำนาจความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน กล้าตัดสินใจสั่งการอย่างชาญฉลาด เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม กระฉ่งชัดในภารกิจความรับผิดชอบ สะท้อนกลับผลการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการจูงใจ ชี้แนะ ไว้วางใจบุคลากรในองค์การและสร้างแรงผลักดันให้พัฒนาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

5.1.1 การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

5.1.2 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อการต่อยอดแนวความคิดการสร้างนวัตกรรม

5.1.3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร การร่วมมือในการสืบค้นข้อมูล สร้างวัฒนธรรมองค์การของการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม สร้างเครือข่ายในรูปแบบต่าง ๆ เชื่อมโยงติดต่อสื่อสารอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.4 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต คิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น มีความคล่องแคล่วในการคิดหาข้อมูล เร็วราวและคำตอบได้อย่างรวดเร็วหลายประเภท หลายมุมมองและหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา

5.1.5 การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการกระตุ้น โน้มน้าวใจให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรเชื่อถือ ยอมรับและปฏิบัติงานตามที่ตนต้องการด้วยความยินยอม มีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

5.1.6 การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการเลือกทางปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ สามารถปฏิบัติงานท่ามกลางภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความ

กล้าที่จะวางแผนและกล้าปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ ป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย

5.2 ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและครูอัตราจ้างของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2563

5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

5.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 หมายถึง หน่วยงานในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการกำกับดูแล อำนวยการ ติดตามและนิเทศการบริหารจัดการและการดำเนินงานของสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเชียรใหญ่ อำเภอปากพนัง อำเภอหัวไทร อำเภอชะอวด อำเภอจุฬาภรณ์ และอำเภอร่อนพิบูลย์

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวทางการพัฒนาเป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.2 สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยรูปแบบการพัฒนาเชิงนวัตกรรม

6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
2. การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 2.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษา
3. บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษาอย่างมาก เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Traits) อำนาจของผู้นำ (Power) สถานการณ์ (Contingency) และพฤติกรรมของผู้นำแบบต่างๆ (Behavior) ในปัจจุบันก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา เพื่อพยายามหาผู้นำที่มีประสิทธิผลในแต่ละองค์การ มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ขวัญชนก โตนาค (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลในตัวของผู้ นำต่อการดำเนินงานและกิจกรรมของกลุ่มหรือสมาชิกในองค์การ เพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

วรางคณา กาญจนพาที (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ มีความสามารถในการจูงใจคนให้ร่วมกันทำงานภายในองค์กรได้อย่างเต็มใจ เพื่อให้ผลงานหรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นสัมฤทธิ์ผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีทักษะความรู้ ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบังคับบัญชาบุคคลในองค์กรได้อย่างยุติธรรมและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธัญญามาส โลงนันทน์ (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ อิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร เพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยต้องได้รับความยินยอมจากผู้ที่ปฏิบัติตาม

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ หรือสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

พนิดา ไชยแก้ว (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม กระบวนการ รูปแบบของบุคคลที่เป็นผู้นำที่แสดงออกมาเพื่อชักนำหรือจูงใจให้คนในกลุ่มผู้ตามเกิดความคล้อยตามปฏิบัติตามจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเพื่อเข้าใจยิ่งขึ้นถึงความแตกต่างระหว่าง คำว่า ผู้นำ กับ ภาวะผู้นำ นั่นคือ ผู้นำ หมายถึง บุคคล กลุ่มบุคคล ส่วนภาวะผู้นำ หมายถึง รูปแบบ กระบวนการ พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำนั่นเอง

Koontz, H. & Wehrich, H. (1990) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

Likert Rensis (1961) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่องค์กรต้องการนั้นควรมีเทคนิคและทักษะในการจัดการที่ดี และในขณะเดียวกันก็ต้องมีจิตวิทยาในการจัดการเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์ มีอิทธิพลในการจูงใจ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานในที่สุด

David Schwartz (1980) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการบอกชี้แนะผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยตามใจและความกระตือรือร้น

ดังนั้นจึงสรุปว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้บริหารในการชักจูงผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ตามให้สามารถกระทำตามในการดำเนินงานและกิจกรรมขององค์กร ซึ่ง

ผู้บริหารต้องมีทักษะความรู้ ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบังคับบัญชาบุคลากรใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติการกิจเป็นไปตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นการทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น และเป็นการช่วยเหลือองค์การในการจัดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบทั้งองค์การ เน้นการใช้แรงจูงใจและมีเทคนิคการจูงใจอย่างเหมาะสม โดยเลือกใช้วิธีจูงใจอย่างหลากหลาย และมีประสิทธิผลเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ รวมถึงเป็นบุคคลที่ใช้การสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ หลากหลายและเน้นแบบสองทาง ทำงานโดยเน้นกระบวนการในการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์การ ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์การอยู่รอดต่อไปได้ รวมถึงความสามารถในการทำนายอนาคตด้วยสายตาที่กว้างไกล รักษาความยืดหยุ่น และใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงเท่าที่จำเป็น การวางแผนกลยุทธ์และการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์นำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้นำต้องมีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์การกำหนดกลยุทธ์ (กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ, 2556)

ทั้งนี้ ภาวะผู้นำมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของกิจการขององค์การ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้นเพราะการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่มีนัยสำคัญต่ออนาคตขององค์การซึ่งสามารถ กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนดและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเครื่องหมายที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิก (Betty, 2005) โดยช่วยให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์การไม่ก่อให้เกิดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานและบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น บุคลากร ชุมชน กลุ่มผลประโยชน์ และหน่วยงานราชการที่สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษา วิเคราะห์ และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์การอย่างรัดกุมและชัดเจน ทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและดูแลผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด (Feldman, et.al. , 2008)

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์การ คือ การนำองค์การไปในทิศทางที่แน่นอน ไม่ก่อให้เกิดความสับสน หรือประสานความขัดแย้งในการทำงาน จัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ดึงดูดความรู้และประสบการณ์แก้ไขปัญหาในสถานการณ์คับขันได้ พิจารณาความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ

1.2 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

จูริวรรณ จันพลา (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม จากความหมายข้างต้นจะเห็นว่า ในการจะขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กรนั้น ผู้นำมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง

กุลชลี จงเจริญ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, น.28) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ พฤติกรรม คุณลักษณะ และบทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของผู้นำเอง รวมถึงบุคคลในหน่วยงาน มุ่งส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยวิธีแปลกใหม่ตรงใจผู้รับบริการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจนเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กร

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, น. 8) กล่าวว่า ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

กัญญภัทร์ชร โทพา (2559, น. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน ชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และในขณะเดียวกันก็สนใจ ใส่ใจ เอาใจใส่ ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้งรอบคอบ สังเกตการณ์ด้วยความสนใจ เรียนรู้ทั้งจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพื่อให้

เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความคิดใหม่ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การ

ปวีณา กันถิน (2560, น.6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงพฤติกรรม ที่แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดความคิดและสร้างแนวทางการ ดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่ม

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561, น. 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า เป็นการแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น เพื่อ สร้างสรรค์ผลงานการเปลี่ยนแปลงที่ดีงาม

Ashiqur Rahman (2016) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การใช้พลัง อำนาจของตนเพื่อสร้างกระบวนการส่งเสริมนวัตกรรม โดยการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ช่วย ผลักดันให้เกิดนวัตกรรม รวมถึงการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นแนวทาง อันก่อให้เกิดสร้าง ความไว้วางใจและสร้างแรงผลักดันให้กับพนักงานเพื่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

Hazaz Abdullah Alsolami (2016) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การ สร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกภายในองค์การโดยใช้กระบวนการ ในการกำหนดทิศทางและ เป้าหมายขององค์การ มุ่งมั่นที่จะสร้างและใช้สิ่งใหม่ๆ ที่เพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร อีกทั้งมีการพัฒนา กลยุทธ์ขององค์การในด้านนวัตกรรมและให้อำนาจแก่สมาชิกในการตัดสินใจที่เหมาะสม ดังนั้นภาวะผู้นำ ด้านนวัตกรรมจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถที่จะสร้างภาพรวม ของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นทั้งการนำ นวัตกรรมเข้ามาใช้หรือสร้างให้เกิดเป็นสิ่งใหม่และในขณะเดียวกัน คือ การนำองค์ประกอบของ นวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จขององค์การ

Asim, & Erol (2012) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การมีอิทธิพลในการจูง ใจ ชี้แนะ ควบคุม ช่วยเหลือสนับสนุน โดยใช้นวัตกรรมหรือนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อแก้ปัญหาทาง การเมืองเศรษฐกิจสังคม ปัญหาทางเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบสนอง ต่อความต้องการของ บุคคล

Weiss, & Legrand (2011 อ้างถึงใน รุติรัตน์ นันทะศรี และคณะ, 2563) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส ที่สลับซับซ้อน และค้นพบ แนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือ ผู้บริหารจะต้องมีความฉลาด ทางนวัตกรรม ความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนอง และแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรม ในองค์การมากขึ้นอีกด้วย

Van de Van and Chu (1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการแสดงออก ถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม มีความกระฉับกระชวยในการริเริ่มความรับผิดชอบ มีการสะท้อน

กลับผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ครบถ้วน เน้นการทำงานอย่างจริงจัง สัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ

Adjei (2003) ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดเพื่อผลิตผลงาน และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

Sharma (2008) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นทั้งงานและบุคคลให้สอดคล้องกัน เพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์

Sen&Eren (2012) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีอิทธิพลในการจูงใจ ชี้แนะ ควบคุม ช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากร โดยใช้นวัตกรรมหรือนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ

Ashiqur (2016) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารเพื่อสร้างกระบวนการส่งเสริมนวัตกรรมและสร้างแรงผลักดันให้กับบุคลากรเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

Ubaidillah (2018) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกภายในองค์การโดยใช้กระบวนการในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การ มุ่งมั่นที่จะสร้างและใช้สิ่งใหม่ๆ ที่เพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร อีกทั้งมีการพัฒนากลยุทธ์ขององค์การในด้านนวัตกรรมและให้อำนาจแก่สมาชิกในการตัดสินใจที่เหมาะสม

Porter and Malloch (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำนวัตกรรมและการใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างองค์การ การตัดสินใจสั่งการ สภาพแวดล้อม เครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสนับสนุนการคิดและการทดสอบในเชิงนวัตกรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพลัง อำนาจ ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน กล้าตัดสินใจสั่งการอย่างชาญฉลาด เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม กระจ่างชัดในภารกิจความรับผิดชอบ สะท้อนกลับผลการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการจูงใจ ชี้แนะ ไว้วางใจบุคลากรในองค์การและสร้างแรงผลักดันให้พัฒนาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้
 เกรียงกานต์ กาญจนะโกคิน (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ
 ในการแก้วิกฤติการณ์และสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กรได้ ทั้งนี้ยังช่วยสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มแก่
 องค์กรในระยะยาวและต่อเนื่อง

อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในการ
 ช่วยให้ผู้บริหารนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน
 รวมถึงช่วยให้ผู้บริหารงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กุลชลี จงเจริญ (2562, น.8) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า
 ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้บุคลากรเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้น
 หรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่าง
 กันและกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์
 ขององค์กร

Carmeli and others (2010 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562) ได้ศึกษาถึง
 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อองค์กร

1. สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ ๆ ให้
 เกิดขึ้นซึ่งเป็น ผลดีต่อการปฏิบัติงาน

2. สามารถสะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้อย่างครบถ้วนและ
 ชัดเจน

3. ทำให้บุคลากรในองค์กรมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน

4. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม

5. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน

Imaginnationcotmau (2016 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562) กล่าวว่า ในสังคม
 ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของ
 องค์กร ดังนี้

1. สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์

2. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดที่ก่อให้เกิดผลกระทบที่รุนแรง
 (Black Swan events) ได้อย่างทันท่วงที ด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์

3. สามารถใช้ประโยชน์จากบริบทการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงในเชิง
 เทคโนโลยี เพื่อ สร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสร้าง
 มูลค่าและประโยชน์ใน การบริหารจัดการ

4. สามารถบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่โดยใช้การทำงานเป็นทีมในรูปของ เครือข่ายที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

5. สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการของ องค์กร

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

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิง นวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

2. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจ ระหว่างกัน

3. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในสถานศึกษา ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่หลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ และคณะ (2559) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถแบ่งได้เป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม 6) การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม และ 7) การมีศรัทธาและบารมี

จิวรรณ จันพลา (2559) กล่าวว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม 2) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การสร้างเครือข่ายและการจัดการความรู้ 4) การกำหนดโครงสร้างการทำงานแบบทีม 5) การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม และ 6) การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม

ขวัญชนก โตนาค (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถแบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. บุคลิกภาพภายใน (internal personality) หมายถึง ลักษณะที่อยู่ภายในจิตใจ เป็นสิ่งที่มองไม่เห็น สัมผัสได้ยาก ต้องมีโอกาสทำงานร่วมกัน หรืออยู่ด้วยกันนานๆ บุคลิกภาพ ภายใน จึงจะแสดงออกมา ประกอบด้วย

1.1 ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิด ได้อย่างหลากหลายรูปแบบหลากหลายแง่มุมไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการ กระบวนการรูปแบบ เดิม มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา สืบหาข้อมูล ความรู้ที่สร้างสรรค์หยิบใช้ ข้อมูลสารสนเทศใหม่ๆ ประกอบการพัฒนาความคิด การตัดสินใจ สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ สิ่งเก่าๆ มาพัฒนาต่อยอด แตกต่างจากของเดิม เพื่อเกิดแนวคิดเหนือความคาดหวังก้าวไปสู่การสร้าง นวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1.2 การคิดวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความรู้ความสามารถในการเชื่อมโยง ความคิดมโนทัศน์ ประสบการณ์ต่างๆ ให้มีความสัมพันธ์กันและนำความรู้ ทักษะเกี่ยวข้องกันมา ผสมผสานบูรณาการร่วมกันได้อย่างมีเหตุผลเหมาะสมและสมบูรณ์ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มา บริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือนวัตกรรมนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่สอดคล้องกับการ แก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การคิดบูรณาการ (Integrative thinking) หมายถึง ความสามารถเชื่อมโยง ความรู้ข้อมูลสิ่งต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันเกี่ยวข้องกันมาบูรณาการผสมผสานรวมกันได้อย่าง เหมาะสมมีเหตุผล เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้อย่างสมบูรณ์ สามารถผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่ นำมา บริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเกิดนวัตกรรม

1.4 การมีจินตนาการ (Imagination) หมายถึง การคิดเป็นภาพ มองเห็นภาพ ที่ พึงปรารถนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นคนที่มีความคิดตามฝัน มองการณ์ไกล รู้จักสร้างเรื่องราวต่างๆ เปรียบเทียบเพื่อให้เกิดการเข้าใจในองค์การ ใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นไปได้ เป็นที่ ยอมรับ สามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์การ

1.5 ความรอบคอบ ไม่ประมาท (Careful) หมายถึง การปฏิบัติงานหรือประการใด ๆ บนพื้นฐานของความมีสติตลอดเวลา ผ่านการคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ตรวจสอบความถูกต้องและความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติจริงเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาด

1.6 ความซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity) หมายถึง การบริหารงานและดำเนินงานบนความเหมาะสมมีความจริงใจตรงไปตรงมา ทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีหลักฐานประกอบครบถ้วน แสดงออกอย่างเหมาะสม คร่งตามความจริง ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

1.7 การมีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public consciousness) หมายถึง การมีจิตใจที่อยากทำงานเพื่อผู้อื่น เพื่อสังคมหรือชุมชน มีจิตใจเป็นผู้ให้ มีความเสียสละ ทั้งร่างกาย แรงใจ เวลา กระทำหรือปฏิบัติด้วยความสมัครใจ เต็มใจ ปลื้มใจในสิ่งที่ได้ทำ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และสังคม

1.8 การมีแรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง การมีพลัง มีแรงใจในตัวเองที่ใช้กระตุ้นขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใดๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความอยากได้อยากเป็นอยากประสบความสำเร็จอยากไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

1.9 การมีปฏิภาณไหวพริบ (Sagacious) หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไว ทางความคิด คิดอย่างทันทีทันใด รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆ สามารถคิดแก้ไขปัญหาหรือแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างทันทีทันใด ฉับไว โต้ตอบได้อย่างทันท่วงที

2. บุคลิกภาพภายนอก (External personality) หมายถึง ลักษณะที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน สัมผัสได้ โดยใช้เวลาไม่นาน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และใช้เวลาน้อยประกอบด้วย

2.1 ความคล่องแคล่ว ว่องไว (Active) หมายถึง กระทำการใดๆ ด้วยความรวดเร็วกระฉับกระเฉง คล่องตัว การเคลื่อนไหวร่างกายได้รวดเร็วกว่าคนธรรมดาทั่วไปมีการตอบสนองที่ดีตื่นตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ อยู่ตลอดเวลา กระทำอย่างไม่รอช้า ไม่เฉื่อยชา

2.2 การเอาใจใส่ (Attention) หมายถึง ความมุ่งมั่น ตั้งใจ ศึกษาข้อมูลต่างๆ อย่างลึกซึ้ง มีใจจดจ่อ มีสมาธิอยู่กับงานที่ทำ วิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ด้วยความสนใจ ละเอียดถี่ถ้วน มุ่งมั่น ทุ่มเท ด้วยความจริงจัง พยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย

2.3 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง การขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จกระทำด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว มีความตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง คิดเร็วและกระทำอย่างรวดเร็ว กระทำอย่างทันทีทันใด

2.4 การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human relations) หมายถึง การสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีกิริยามารยาทที่ดี พูดคุยอย่างยิ้มแย้มแจ่มใส มีไมตรีจิตที่ดีต่อผู้อื่น ผู้อื่นมองเห็นและสัมผัสได้ถึงความจริงใจ เกิดความไว้วางใจ เกิดการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

3. การปฏิบัติงาน (operation) หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมในความรับผิดชอบของบุคคลหนึ่งปฏิบัติด้วยกำลังกายและกำลังใจโดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ ประกอบด้วย

3.1 การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change) หมายถึง การสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน กว้างไกล มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง จากสภาพปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น นำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3.2 การเน้นจุดมุ่งหมาย (Focusing) หมายถึง การปฏิบัติงานดำเนินการโดยมุ่งไปสู่จุดหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ทำงานอย่างมีทิศทาง ตัดสินใจเพื่อนำไปสู่โอกาสที่ดี ไม่หลงทางหรือทำงานอย่างไร้จุดหมาย

3.3 การนำความคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption) หมายถึง การปฏิบัติงานตามที่ได้คิดหรือวางแผนไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำความคิดหรือถ่ายทอดความคิด เพื่อนำไปสู่การวางแผนและนำไปปฏิบัติได้จริง และบรรลุเป้าหมายตรงตามที่คิดหรือที่วางแผนไว้

3.4 การเลือกสรรข้อมูล (Data selection) หมายถึง การศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง สามารถวิเคราะห์เลือกใช้ข้อมูลจากหลายๆ แหล่งข้อมูล พิจารณามุมมองที่แตกต่าง สามารถไขว่คว้าความคิด ข้อมูลที่ดีได้ก่อนผู้อื่นอย่างเหมาะสมกับงานและองค์กรของตนเอง

3.5 การแก้ปัญหา (Problem solving) หมายถึง เข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา ที่เกิดขึ้น แยกแยะปัญหา ใช้วิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมหลากหลายรูปแบบ แก้ไขปัญหาได้ อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มีการเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาต่างๆ อยู่เสมอ

3.6 การรอบรู้รายละเอียด (Precision and detail) หมายถึง การเข้าใจถึงรายละเอียด ขั้นตอนหรือข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างลึกซึ้ง ครบถ้วน คอยสังเกต ฝ้าดูติดตาม เหตุการณ์ สถานการณ์ต่างๆ รอบตัวด้วยความสนใจอยู่เสมอ มีสายตาดูแลครบ

3.7 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability) หมายถึง การเตรียมตัวอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้ และทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงาน มีข้อมูลประกอบครบถ้วน มีการเตรียมความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติจริง

3.8 การมีศักยภาพในการเรียนรู้ (Capability to learn) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดประสบการณ์นำมาสู่การสร้างองค์ความรู้ให้แก่ตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ในการทำงาน การสร้างนวัตกรรม ให้สอดคล้องกับองค์กรเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.9 การวางแผน (Planning) หมายถึง กำหนดแนวทางการดำเนินการหรือ การปฏิบัติงานอย่างละเอียด พิจารณาตัดสินใจ เพื่อหาหนทางไปสู่ความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้

3.10 การต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรค (Battle and overcome) หมายถึง พยายามเอาชนะต่อสิ่งที่ไม่ถนัดที่รู้สึกว่าสู้ไม่ถอย ไม่ยอมแพ้ กล้าเผชิญหน้า เมื่อเจอกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ให้กำลังใจตนเองและทีมงานให้เกิดพลังในการต่อสู้เพื่อชัยชนะ สามารถรับมือกับอุปสรรคที่ใหญ่หรือเล็ก เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

3.11 การพัฒนา (Development) หมายถึง การแสวงหาความรู้ ประสบการณ์ พัฒนาศักยภาพของตนเอง ปรับปรุงให้ทันต่อเหตุการณ์ ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างต่อเนื่อง

3.12 การกล้าเสี่ยง (Risk taking) หมายถึง กล้าทำหรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ แปลกใหม่ ชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยงบนหลักของเหตุและผลผ่านกระบวนการพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดนวัตกรรม

3.13 การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading change) หมายถึง เปิดโอกาสรับสิ่งใหม่ ปลดปล่อยสิ่งที่ยึดเหนี่ยวเดิมๆ ไม่ยึดติดอดีตเอาชนะความกลัวของตนเองมีทัศนคติชอบ การเปลี่ยนแปลง ฝึกฝนในการเปลี่ยนแปลง กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาสร้างมิติใหม่ที่มี ประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้า สามารถยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรอบๆ ตัว สามารถหยิบข้อมูลสารสนเทศ แนวคิดแบบใหม่ๆ มาใช้ประกอบได้อย่างเหมาะสม

3.14 การยอมรับข้อผิดพลาด (Accept about mistake) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและยอมรับกับความล้มเหลว ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอันเป็นผลมาจากความกล้าเสี่ยงกล้าเปลี่ยนแปลง สามารถเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาดนำมาเป็นประสบการณ์สร้างโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และนำไปต่อยอดในครั้งต่อไป

3.15 การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for development) หมายถึง ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์พิจารณา เปรียบเทียบ เพื่อตัดสินใจว่าสิ่งที่ประเมินมีผลเป็นอย่างไร มีสิ่งใดที่ขาดตกบกพร่องหรือต้องแก้ไข เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้หรือไม่ โดยมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไปเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของงานมากยิ่งขึ้น

4. มิตรสัมพันธ์ (relationship) หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเห็นใจ ความเป็นกันเอง ความไว้วางใจ การให้เกียรติยกย่อง และความจริงใจอันอบอุ่นของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

4.1 การมีจิตใจที่เปิดกว้าง (Open minded) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเข้ามาทำงาน รับฟังความคิดเห็น แนวคิดของผู้อื่น สามารถรับมือกับความคิดที่ขัดแย้งกับความคิดของตนเอง เพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ที่อาจคาดไม่ถึงและเปิดโอกาสให้กับความคิด ของผู้อื่นทางเลือกอื่น นำความคิดเห็นหรือแนวคิดต่างๆ มาใช้ประกอบการทำงาน การตัดสินใจอย่างไม่มีอคติ

4.2 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรหรือผู้อื่น รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ด้วยความเต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายและเมื่อสังคมหรือชุมชนมีงานใดๆ ผู้บริหารก็เข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

4.3 การถ่ายทอดความรู้ (Instruct) หมายถึง ความสามารถในการพูดและการถ่ายทอดความรู้ทำให้ทุกคนเข้าใจ รับรู้ได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคการพูดและการถ่ายทอดที่หลากหลาย ยกตัวอย่างประกอบให้สามารถมองเห็นภาพเปิดโอกาสให้ผู้ฟังถามคำถามที่สงสัย นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและประยุกต์ใช้ได้จริง

4.4 การสร้างสรรค์องค์การแห่งการเรียนรู้ (Creating learning organization) หมายถึง การสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุกๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะเห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่างๆ เครื่องไม้เครื่องมือที่พร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด จนเกิดรวบรวม เชื่อมโยง เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ ระดมสมองความรู้ต่างๆ ผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง มีการกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) อย่างต่อเนื่อง

4.5 การเปิดอิสระทางความคิด (Free thought) หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์อย่างอิสระให้โอกาสผู้อื่นได้คิดด้วยตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรเกิดมุมมอง เกิดแนวคิดใหม่ๆ สร้างบรรยากาศที่สนุกสนาน ผ่อนคลาย กล้าคิด กล้าทดลอง ไม่ทำตนเป็นผู้มีอำนาจหรือไปตีกรอบความคิดหรือปิดกั้นความคิดของผู้อื่น

4.6 ความเข้าใจในเอกลักษณ์บุคคล (Understanding individuality) หมายถึง เข้าใจความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล เข้าใจประสบการณ์ ความคิด ลักษณะนิสัย ความสามารถ ความถนัด รวมถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล สามารถดึงความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ ของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์ มอบหมายงานได้ตรงตามศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุด

4.7 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานกับสมาชิกบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่ายสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นให้ บุคลากร

เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติ ร่วมมือ รวมพลัง คิดค้น สืบค้น มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

4.8 การแนะนำ ชี้นำ (Coaching) หมายถึง การเฝ้าดู ติดตาม ความคืบหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ ให้คำปรึกษาคำแนะนำ ให้กำลังใจทำหน้าที่เปรียบเสมือนโค้ช หรือพี่เลี้ยงในการชี้ทางให้ผู้ร่วมงาน

4.9 การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding) หมายถึง การชื่นชมยินดี ยกย่องหรือมอบรางวัลแก่ตนเองและผู้ร่วมงาน สร้างความภาคภูมิใจ ความรักศรัทธาในผลงาน

4.10 การพัฒนาบุคลากร (Human development) หมายถึง ให้ความสำคัญกับส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ทักษะที่เหมาะสมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ได้รับความรู้ ข้อมูล ประสบการณ์อื่นๆ ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อเกิดประโยชน์ต่องานในหน้าที่และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

4.11 การมีภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ (Super leadership) หมายถึง สามารถมองเห็นความสามารถ ความโดดเด่นของบุคคลที่จะสามารถเป็นผู้นำ สร้างผู้นำในด้านที่เหมาะสมแก่ตัวบุคคล แบ่งอำนาจการตัดสินใจการทำงาน เกิดผู้นำทีม เกิดความยอมรับ การประสานร่วมมือในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมหรือการทำงาน

4.12 การเข้าใจลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Understanding your customers) หมายถึง สามารถเข้าใจถึงลูกค้าและผู้รับบริการว่าคือใคร เป็นอย่างไร อะไรคือความต้องการที่สำคัญ รวมถึงเข้าใจบริบทสังคมโดยรอบ ความต้องการของชุมชน ผู้ปกครองและตัวนักเรียน เปิดโอกาสให้ชุมชน ผู้ปกครองและนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน รวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆ เพื่อจะเป็นประโยชน์และนำไปสู่แนวคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรม

Horth (2014 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, น.25-26) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษามีดังนี้ 1)การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร 2)การจัดอุปสรรคในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3)การสนับสนุนและการให้กำลังใจบุคลากร 4)การจัดการทรัพยากรที่เพียงพอ 5) การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม 6)การมีเสรีภาพ 7)การสร้างผลงานนวัตกรรมที่ทำหาย และ 8)การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน

Patel (2012อ้างถึงใน เวียงวิวรรณ ทำทูล, 2557, น.37) กล่าวว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมควรมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำดังนี้ 1)มีความตระหนักถึงรูปแบบ คือความสามารถที่เห็นภาพการเชื่อมผ่านข้อมูลและมีความคิดเป็นรูปแบบและมีการผสมผสานข้อมูลจากแหล่งอ้างอิงที่แตกต่างกัน2)มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการมองอนาคตและคาดการณ์ได้อย่างรอบคอบ รอบด้านและเป็นขั้นตอน 3)สามารถตั้งคำถาม เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดเพื่อหาคำตอบที่เหมาะสม 4)มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้าตลอดเวลาในการปรับปรุงและพัฒนางาน และสร้างนวัตกรรมที่

เอื้อต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 5) ยอมรับความผิดพลาดและนำมาปรับปรุงงานใหม่ 6) การตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติหรือทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบ 7) การสร้างเครือข่าย โดยผู้นำนวัตกรรมต้องเห็นคุณค่าและสามารถสร้างเครือข่ายร่วมมือกับหน่วยงาน/บุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่แตกต่างกันในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลา 8) การมีความเพียร การติดตามอย่างไม่ยอมลดละ แม้งานจะล้มเหลวหรือประสบปัญหาก็ต้องพยายามทดลองใหม่อีกครั้งจนประสบผลสำเร็จ 9) การประสานงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจในหมู่คณะทั้งในระดับแนวราบและ แนวตั้ง และ 10) การมองโลกในแง่ดี มองทุกสิ่งทุกอย่างในแง่บวกเสมอ

George (2012) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมควรมีลักษณะภาวะผู้นำ 5 ประการต่อไปนี้ 1) ความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม 2) การมีมุมมองในระยะยาวในการวางแผนการทำงาน 3) ความกล้าหาญที่จะไม่กลัวความล้มเหลวแต่จะเรียนรู้จากความล้มเหลว 4) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมอย่างเข้มข้น และ 5) ความอดทน

Ailin, M. and Lindgren, P (2008) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ 2) พันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม

Sharma (2008) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ 2) การสร้างความเชื่อถือ 3) การสื่อสารความตระหนักให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 4) การจัดการความเสี่ยงและ 5) การพัฒนาทักษะผู้ร่วมงานให้เกิดความชำนาญ

Jong, Jeroen P. and Den Hartog, Deanne N (2007, pp. 41-64) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การทำตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรมด้วยการแสดงพฤติกรรมนวัตกรรมหมั่นแสวงหาโอกาส คิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ และพยายามกับการพัฒนา 2) การกระตุ้นสติปัญญา 3) การกระตุ้นให้เผยแพร่ความรู้ 4) การให้วิสัยทัศน์ มีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 5) การเป็นที่ปรึกษา 6) การกระจายงาน 7) การสนับสนุนนวัตกรรม 8) การจัดการข้อมูลป้อนกลับ 9) การนับถือการชื่นชมหรือแสดงความนับถือพนักงาน 10) การให้รางวัล 12) การดูแล และ 13) การมอบหมายงานที่ท้าทาย

Gliddon (2006 อ้างถึงใน กุลชลิ จงเจริญ, 2562, น.19-20) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ในสมรรถนะของผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งมีอยู่ 10 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะการเรียนรู้ 2) สมรรถนะการนำทีมงาน 3) สมรรถนะการจูงใจและระดับของความกระตือรือร้น 4) สมรรถนะการบริหารและการมอบอำนาจ 5) สมรรถนะในการติดต่อสื่อสารทักษะระหว่างบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ 6) สมรรถนะในการสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของงาน 7) สมรรถนะในการคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ 8) สมรรถนะในการแสดงเอกลักษณ์ทางบทบาท อำนาจและการเมือง 9) สมรรถนะในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ และ 10) สมรรถนะในการเข้าใจบริบทภายนอก

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีนักวิจัย และนักวิชาการกล่าวไว้นั้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังตารางที่ 2.1 นี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ลำดับที่	นักวิชาการคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ความถี่
	แหล่งข้อมูล	ฟิลิธัวตันน์ กลินโฮสค์ (2559)	จิวรรณ จันทลา (2559)	ขวัญชนก โตนาค (2557)	Horth (2014)	Patel (2012)	George (2012)	Ailin and Lindgren (2008)	Sharma (2008)	Jong Den Hartog (2007)	Gliddon (2006)	
	องค์ประกอบ											
1	การกำหนดทิศทาง และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		8
2	การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้		✓	✓				✓		✓	✓	5
3	การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม		✓		✓	✓			✓	✓	✓	6
4	การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	✓	✓		✓	✓				✓	✓	6
5	ความรู้ความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ					✓	✓			✓		3
6	การบริหารความเสี่ยง	✓		✓		✓	✓		✓			5

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิชาการคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ความถี่
	แหล่งข้อมูล	พิสิฐวัฒน์ กลินไธสงค์ (2559)	จวีวรรณ จันทลา (2559)	ขวัญชนก โตนาค (2557)	Horth (2014)	Patel (2012)	George (2012)	Ailin and Lindgren (2008)	Sharma (2008)	Jong Den Hartog (2007)	Gliddon (2006)	
7	การเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความเพียร					✓		✓	✓			3
8	การสื่อสาร ทักษะปฏิสัมพันธ์								✓		✓	2
9	การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม		✓		✓					✓	✓	4
10	การเป็นผู้นำความคิด					✓						1
11	การมีศรัทธาและบารมี	✓										1
12	การมองโลกในแง่ดี					✓						1

จากตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสรุปได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม
- 2) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
- 4) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
- 5) การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม
- 6) การบริหารความเสี่ยง

จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบและได้กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

1. การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรมไว้ ดังนี้

จุมพร พัฒนะมาศ (2558) ได้ให้ความหมายว่าการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรมหมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรและกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงานโครงการของสถานศึกษาที่นำสู่นวัตกรรม มีการตรวจสอบความเป็นไปได้โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาการทบทวนและปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนเน้นการกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด

นวลจันทร์ จันทนพ (2559) ได้ให้ความหมายว่า การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม หมายถึง เป็นความสามารถในการกำหนดการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งสู่นวัตกรรม การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม

จิตินันท์ นันทะศรี (2563) การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และการสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

2. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, น. 9) ให้คำนิยามการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษาคือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อภาวะแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น. 19) อธิบายว่า การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม ในสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและ ผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ สร้าง สภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็น ศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้ บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัด กิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่ สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องและมี ประสิทธิภาพ

ปวีณา กันถิน (2560, น. 7) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา และต่อสภาวะแวดล้อมใน การทำงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

สรุปได้ว่าการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาหมายถึง พฤติกรรมที่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิง สร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการ ปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อการ ต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

นนทิพร สาน้อย (2557, น. 5) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันซึ่งสมาชิกทุกคนต้อง อาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือ ซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้งานต่างๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

เพชรรุ่ง เรื่องรุ่ง (2557, น. 6) อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมถึงการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น การ

ปฏิบัติงานโดยการยอมรับข้อตกลงของทีมงาน มีความเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมตามบทบาทและสถานการณ์ ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ปรีวัฒน์ ยืนยง (2563) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง การรวมพลังและกำลังความสามารถในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ให้สมาชิกในทีมเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิด ตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหาของทีม โดยมุ่งเน้นประโยชน์และความเข้มแข็งของทีมงาน การรับผิดชอบในผลงานและและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร การร่วมมือในการสืบค้นข้อมูล สร้างวัฒนธรรมองค์การของการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม สร้างเครือข่ายในรูปแบบต่าง ๆ เชื่อมโยงติดต่อสื่อสารอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

ชลลดา บุญห่อ (2560) ได้กล่าวว่า การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การคิดประดิษฐ์ค้นสิ่งใหม่ๆ เกิดนวัตกรรมที่สร้างความสะดวกสบายและความเจริญ เพื่อให้คนเรามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มาจากบุคคลต่างๆ ที่มีความคิดสร้างสรรค์ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง และในขณะเดียวกันความคิดริเริ่มที่แปลกใหม่ในเชิงลบ เป็นความคิดริเริ่มที่ทำลาย ก่อให้เกิดผลเสียและความเสียหายได้อย่างมหันต์เช่นเดียวกัน ดังนั้น คนฉลาดคิด ฉลาดทำจึงต้องมีจริยธรรม และคุณธรรมประกอบคู่ไปกับการมีความคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์ด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์(Creative Thinking) เป็นกระบวนการของความคิดชนิดหนึ่งที่มีรูปแบบและลักษณะของความคิดแตกต่างไปจากความคิดชนิดอื่นๆ ซึ่งผลผลลัพธ์ที่ได้จากความคิดริเริ่มนี้ จะอยู่ในรูปของการสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์สุข และมีการพัฒนาให้ดีขึ้นไม่สร้างให้เกิดความเสียหายหรือเกิดทุกข์แต่อย่างใด ความคิดสร้างสรรค์จะประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้คือ 1) เป็นความคิดที่มีอิสระ และสร้างให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ๆ 2) ไม่มีขอบเขตจำกัดหรือกฎเกณฑ์ตายตัว และเป็นแนวคิดที่เข้าท่า 3) เป็นแนวคิดที่อาศัยการมองที่ก้าวไกลสร้างให้เกิดความคิดที่ต่อเนื่อง 4) เป็น

ความคิดที่อยู่ในลักษณะของจินตนาการ ซึ่งคนปกติจะไม่ค่อยคิดกัน 5) ระบบของความคิดนี้จะกระจายไปได้หลายทิศทาง และหลายทางเลือก 6) เป็นความคิดที่อยู่ในลักษณะแปลก และแหวกแนว ออกไปจากความคิดปกติ 7) สร้างให้เกิดสิ่งประดิษฐ์ใหม่ นวัตกรรมใหม่ และมีการพัฒนาที่แปลกใหม่ ที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์และ 8) ความคิดนี้จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย

พิศมัย อำไพพันธุ์ (2560) ได้นิยามการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่ แตกต่างไปจากความคิดธรรมดา เป็นความคิดที่เป็นของตนเอง โดยเฉพาะ เป็นความคิดที่แตกต่างไปจากเดิม เช่น คนที่เรียนศิลปะการพับกระดาษรู้ความคิดเดิมว่า พับรูปหนึ่งเป็นรูปดอกไม้ เมื่อพลิกกลับอีกด้านเติมหน้าตาก็กลายเป็นรูปสุนัขหรือแมว กระดาษที่พับเป็นสุนัขหรือแมวนั้น จัดว่าเกิดขึ้นจากความคิดดัดแปลงให้เป็นความคิดริเริ่มใหม่ ไม่ซ้ำแบบที่เคยมีอยู่แล้ว เป็นต้น

จากที่กล่าวสรุปได้ว่า การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำทลาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต คิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น มีความคล่องแคล่วในการคิดหาข้อมูล เร็วและคำตอบได้อย่างรวดเร็วหลายประเภท หลายมุมมองและหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา

5. การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรมไว้ ดังนี้

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม ผู้บริหารควรมุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ และต้องมีบุคลากรสำคัญที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่งผู้นำในการดำเนินโครงการนวัตกรรมและผู้สนับสนุน อีกทั้งบุคลากรภายในสถานศึกษาจะต้องมุ่งมั่นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่ามุ่งมั่นส่วนบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากนวัตกรรมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีพื้นฐานหลากหลาย (Cross-functional) ในขณะเดียวกัน ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการที่บุคลากรจะเป็นผู้สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้บุคลากรเองจะต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม สถานศึกษาจะต้องมีความเชื่อมั่นต่อการสร้างนวัตกรรมและให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงและพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” ในที่นี้หมายถึง ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การสร้างนวัตกรรม สื่อ วัสดุอุปกรณ์รวมถึงการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อหาแนวทางในการ

พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้กลายเป็นค่านิยมของครูและบุคลากรทางการศึกษาและเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด

Horth (2014 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสนับสนุนและแสดงความเชื่อมั่นต่อการทำงานและการสร้างสรรค์ผลงานของแต่ละบุคคล โดยผู้นำจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรม

สรุปได้ว่า การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการกระตุ้น โน้มน้าวใจให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรเชื่อถือ ยอมรับและปฏิบัติงานตามที่ตนต้องการด้วยความยินยอม มีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

6. การบริหารความเสี่ยง

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงการบริหารความเสี่ยงไว้ ดังนี้

กัญญา ฤทธิศาสตร์ (2558) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการระบุความเสี่ยง วิเคราะห์ความเสี่ยง เป็นกระบวนการที่ใช้ในการบริหารจัดการ ควบคุมการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางหรือมาตรฐานควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย และเพื่อให้ระดับของความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ ประเมินได้และควบคุมได้ ตรวจสอบได้อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมาย กลยุทธ์ การปฏิบัติตามกฎระเบียบการเงินและชื่อเสียงของสถานศึกษาเป็นสำคัญ การบริหารความเสี่ยงต้องได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานทุกระดับในสถานศึกษา

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้กล่าวถึง การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูลองนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ครูสามารถค้นพบวิธีการหรือแนวคิดใหม่ในระหว่างทดลองใช้ได้อย่างไม่มีข้อจำกัด จนกระทั่งเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ว่าวิธีการดังกล่าวใช้แล้วได้ผลจริงจึงจะสามารถเรียกวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆเหล่านั้นได้ว่าเป็นนวัตกรรม ทั้งนี้ผู้บริหารและครูจะต้องร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ตลอดจนวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น. 55-56) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์

ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ ถ้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการเลือกทางปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ สามารถปฏิบัติงานท่ามกลางภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ถ้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกล้าที่จะวางแผนและกล้าปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ ป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย

2. การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารจำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ดังนี้

สมบุรณ์ ศิริสรธริรัญ (2547, น. 136-140) ได้ให้ความหมายของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำว่า เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในผู้รับการพัฒนาจนทำให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมภาวะผู้นำในตำแหน่งนั้นๆ

เชียรพัฒน์ ชูปวา (2559, น. 40) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง การเพิ่มความสามารถของบุคคลให้มีประสิทธิภาพทั้งด้านบทบาทและคุณลักษณะของภาวะผู้นำ

ผกาณิต บัวย้อย (2560, น. 9) ให้ความหมายของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ แนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ดีขึ้น

ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผน โครงการและดำเนินงาน เพื่อประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, น. 222) กล่าวถึงความหมายของแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำคือ การพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้นำที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นและส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์การไปสู่การบรรลุ เป้าหมาย

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการในการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการพัฒนานวัตกรรมให้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารอาจเกิดได้ในตัวตนของผู้บริหารเอง หรือเกิดจากการพัฒนา ให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2543, น. 63-64) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่สำคัญ และน่าจะเป็นประโยชน์กับองค์การในอนาคต ไว้ดังนี้

1. เทคนิคการคิด เน้นการใช้สมองส่วนต่างๆ ให้สมดุลกัน เช่น การฝึกคิดเป็นภาพ การต่อเลโก้ การเล่นเกมกล่อม การใช้ Mind mapping และการฝึกคิดแบบพหุนิยม คือ คิดให้ แตกต่าง หลากหลาย ยืดหยุ่น ช่างสังเกต จดจำ คิดนอกกรอบ เรียนรู้ การคิดเชิงบวกหรือการมี ทศนคติที่ดี ซึ่ง อริญญา เถลิงศรี (2560) ได้กล่าวถึงการมีทัศนคติที่ดีสามารถช่วยขับเคลื่อนภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมให้ไปสู่ความสำเร็จได้ 6 ประการ ดังนี้

1.1 ทัศนคติเป็นตัวขับเคลื่อนพฤติกรรม เราสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้นได้ด้วยการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ดีขึ้น

1.2 การมีทัศนคติในทางที่ถูกต้องทำให้เราเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างถาวร เข้าใจ สิ่งต่างๆ ได้ดีขึ้น

1.3 ทัศนคติสามารถขับเคลื่อนบุคลากรได้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้อง ฝึกคิดในเชิงบวก เพราะทัศนคติและพฤติกรรมของผู้นำสามารถทำให้บุคลากรเลียนแบบได้

1.4 ทัศนคติสามารถส่งเสริมและขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถดำรงชีพอยู่กับ สังคมขององค์การได้

1.5 การมีทัศนคติจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่

1.6 การมีทัศนคติไม่เพียงนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ดีเพียงอย่างเดียว แต่ทาง ตรงกันข้ามทัศนคติยังนำไปสู่ความล้มเหลวได้เช่นกัน

2. การเรียนรู้จากประสบการณ์การบริหาร ให้ผู้บริหารต้นแบบมาเป็นผู้เล่าและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในลักษณะของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยให้ผู้ผู้นำได้พัฒนาผู้นำ หรือผ่านการอ่านชีวประวัติของผู้ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

3. การคิดใคร่ครวญ และเรียนรู้ขณะเสริมสร้างประสบการณ์บริหารของตน โดยฝึกคิด คำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์การในแต่ละระดับให้ชัดเจน เพื่อจะได้สามารถปรับแนวความคิด ความเข้าใจ และการปฏิบัติของทุกระดับชั้นให้ตอบรับ และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยเฉพาะเรื่องคุณค่า และปรัชญาร่วมกันขององค์การ

4. การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติการซึ่งอาจมีการระดมความคิดเห็นในลักษณะต่างๆ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปรายและการเสวนา เป็นต้น

5. การบริหารจัดการที่เน้นระบบคุณธรรม และหลักของการบริหารปกครองที่ดี เน้นกำหนดกลไกระบบที่ส่งเสริมคนดี เก่ง และกล้า

6. โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Types of leadership development programs) ซึ่งสามารถแบ่งโปรแกรมเหล่านี้ ออกเป็น 4 ชนิด ดังนี้

6.1 ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal growth) เป็นโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำที่มุ่งความก้าวหน้าส่วนบุคคล พัฒนาขึ้นโดยผู้ประกอบการมืออาชีพ ไม่ใช่ในวิชาการด้านพฤติกรรม ซึ่งเป็นโปรแกรมที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย โปรแกรมนี้ จะต้องสมมติฐานว่าผู้นำควรจะต้องมีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้า มีความเฉลียวฉลาดและต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จดังนั้น ผู้นำเหล่านี้ จะต้องพยายามสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเองเพราะฉะนั้นถ้าบุคคลสามารถมีส่วนร่วม เขาก็จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้วยตัวเองได้

6.2 การป้อนกลับด้านคุณลักษณะและรูปแบบ (Feedback on Traits and Style) เป็นโปรแกรมในการพัฒนาชนิดของภาวะผู้นำด้วยการได้รับการป้อนกลับในด้านคุณลักษณะ และ รูปแบบภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ โดยใช้การทดสอบรูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหาร อาจใช้คำถามเพื่อ ค้นหาว่าปัญหาที่ไม่สอดคล้องกับความคิดและการกระทำของผู้นำ

6.3 ความรู้ด้านความคิด (Conceptual Knowledge) มีหลักที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1) ใช้กระบวนการที่กระตุ้นภาวะผู้นำ 2) กระตุ้นการให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ 3) การมอบอำนาจทำให้ผู้อื่นแสดงออก 4) ใช้รูปแบบการจูงใจให้เกิดความพอใจ 5) กระตุ้นให้มีส่วนร่วม เกี่ยวข้องด้านจิตใจและมีความผูกพันในเรื่องเดียวกัน

6.4 การสร้างสถานการณ์จำลองของภาวะผู้นำและปัญหาการบริหาร (Simulations of Leadership and Management Problems) เป็นการสร้างสถานการณ์ภาวะผู้นำที่เป็นจริงขึ้น เพื่อพัฒนาการตัดสินใจและการบริหารภายใต้สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่แตกต่าง

กันโดยใช้ โมเดลคณิตศาสตร์และกระบวนการข้อมูลผ่านคอมพิวเตอร์วิธีนี้เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดการมี ส่วนร่วมในโอกาสที่จะทำงานในปัญหาซึ่งจำลองขึ้นจากองค์การจริงๆ สถานการณ์จำลองจำนวนมาก มักจะมีการคำนวณและสะท้อนถึงการตัดสินใจของผู้บริหาร

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 277-291) กล่าวว่า กิจกรรมและกระบวนการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำ การฝึกอบรมผู้นำ และการพัฒนาการบริหาร มีดังนี้

1. โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership development programs)
2. การประเมินความพยายามในการพัฒนาภาวะผู้นำ (Evaluation of leadership development efforts)
3. ความสำเร็จของผู้บริหาร (Leadership succession)
4. ขอบเขตการนำและการท้าทายในอนาคต (Leader age and future challenges)

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, น. 190-193) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของสตรีในภาครัฐไว้ ดังนี้

1. การริเริ่มเพื่อความเสมอภาค/ความก้าวหน้าของสตรี
2. การฝึกอบรมและการพัฒนา
3. การสร้างเครือข่ายและแนวร่วม

กุลชลี จงเจริญ (2562, น. 2-33 – 2-39) ได้กล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แนวคิด “การเป็นผู้นำตนเอง” ซึ่งความหมายของแนวคิดนี้คือการดำเนินงานต่างๆ ที่เริ่มด้วยตนเอง มีการกำหนดทิศทางและการจูงใจด้วยตนเอง มีการให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตน พร้อมทั้งมีการติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 ความปรารถนาอันแรงกล้า เป็นความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.2 การวาดฝัน ผู้บริหารจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

1.3 การคาดการณ์ ผู้บริหารจะต้องสามารถมองเห็นผลที่ต้องการตามที่ตนต้องการให้เป็น ซึ่งเป็นแนวคิดภาวะวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง และวางเป้าหมายสิ่งที่ต้องการให้เกิดไว้ล่วงหน้า

1.4 การลงมือทำ โดยใช้ความคิดริเริ่มของผู้บริหารสถานศึกษาและขับเคลื่อนความคิดนั้นไปสู่เป้าหมาย โดยใช้ภาวะผู้นำของตนเอง

ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยจะต้องสามารถใช้หลักการของการพัฒนาทางวิชาชีพในมุมมองระดับโลก สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในบทบาทและสมรรถนะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำหลักการมาใช้ในการบริหาร การนิเทศการสอน เพื่อพัฒนาการสอน การเรียนรู้และการนำให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

2. การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยหน่วยงานหรือองค์กรที่มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การใช้โครงการที่เป็นต้นแบบ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้เหมาะสมกันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยต้นแบบดังกล่าวควรมีลักษณะเป็นหลักสูตรที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ที่เน้นเรื่องภาวะผู้นำการเรียนการสอนและการปรับปรุงสถานศึกษา มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษาและแนะนำอย่างเป็นทางการ รวมถึงการฝึกงานกับผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ทราบถึงวิธีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้สามารถพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารได้ด้วยการใช้โปรแกรมที่เหมาะสม โดยโปรแกรมจะต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนางานองค์กร สามารถพัฒนาให้ผู้บริการตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารองค์กร ให้เกิดความหยั่งรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์อันจะเกิดประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนางานองค์กรของตนได้ และที่สำคัญต้องเป็นโปรแกรมที่เน้นการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้บริหารได้สามารถเรียนรู้ในระหว่างการปฏิบัติงานในกิจวัตรประจำวัน มากกว่าการจำลองเหตุการณ์

หากกล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยทั่วไปนั้นจะพบว่ามี 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การพัฒนาก่อนการทำงาน เป็นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง อาจเข้ารับการอบรมตามโครงการที่จัดโดยสถาบัน หรือมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้บริหาร

2. การแนะนำก่อนการเริ่มทำงาน เป็นการให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารสถานศึกษาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ซึ่งอาจจัดโดยหน่วยงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารเรียนรู้บริบทรอบๆ สถานศึกษาโดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหารได้เรียนรู้การจัดการตนเอง การนำการเรียนรู้ การนำองค์กร และการนำคน

3. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน เป็นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อสะท้อนให้ผู้บริหารเห็นการพัฒนาของตนเป็นระยะ เพื่อนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาทักษะ ความรู้ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

Dubrin (1995) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำมี 5 วิธี คือ

1. การทำความรู้จักตนเอง หลักสำคัญ โดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับตัวผู้บริหารอย่างแจ่มชัด ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

2. การสร้างวินัยตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำนั้นจำเป็นต้องมีวินัยในตนเอง วินัยในตนเอง ในที่นี้หมายถึงความพยายามที่จะรักษาระดับความสนใจที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายไว้ให้มั่นคง วินัยในตนเองมีความจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทุกรูปแบบ

3. การศึกษา โดยทั่วไปการศึกษามักหมายถึงการถ่ายทอดความรู้โดยไม่คำนึงถึงการนำ ความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างทันทีทันใด ผู้นำระดับสูงส่วนใหญ่ มักเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีความรู้ดี สามารถเรียนรู้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ต่างๆ จากงานที่ทำ ความรู้ที่ได้จากการศึกษาอย่างเป็นทางการ และความรู้ที่ได้จากการทำงานจะช่วยให้ผู้นำมีสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ เสมอ

4. การแสวงหาประสบการณ์ ประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงานเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ต่อการนำภาวะผู้นำให้มีประสิทธิผล แหล่งที่มาของประสบการณ์มี 2 แหล่งหลักๆ คือ เพื่อนร่วมงานและเนื้องาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้ประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือให้คำแนะนำอย่างทันทีทันใดอาจมีทั้งผลดีและผลเสียต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ การหาประสบการณ์ อาจใช้การสังเกต การประชุม หรือจากบุคคล เช่น ผู้บริหารหรือผู้นำในระดับตำแหน่งที่สูงกว่า กลุ่มผู้นำระดับเดียวกัน รวมทั้งคณะผู้จัดทำรายงาน (Reporting Staff) การทำงานในหน้าที่รับผิดชอบจะช่วยให้พัฒนาภาวะผู้นำ เพราะบทบาทส่วนหนึ่งของผู้นำ คือ ต้องเป็นนักแก้ปัญหา และปัญหาใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมักมีความซับซ้อน และคลุมเครือมากขึ้นเรื่อยๆ ความกว้างขวางของประสบการณ์ภาวะผู้นำด้านต่างๆ นั้นมักขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องพยายามรวบรวมประสบการณ์การบริหารจากสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

5. การให้คำปรึกษา เป็นวิธีพัฒนาภาวะผู้นำควรจะมีการฝึกสอน โดยผู้นำที่มีความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษา (Neptor) ซึ่งจะคอยพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้เรียน โดยอาศัยการสอน (Tutoring) การฝึก (Coaching) การแนะนำ (Guidance) และการให้กำลังใจ (Emotional Support) ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ส่วนใหญ่มักได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานหรือนักวิชาชีพด้านบริหารบุคคล การให้คำปรึกษาส่วนใหญ่ มักเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้ให้กับผู้รับ

คำปรึกษา แต่บางแห่งอาจจะมีระบบที่ให้คำปรึกษาที่เป็นทางการก็ได้ ผู้ให้คำปรึกษาสามารถให้ตัวอย่างในการใช้ภาวะผู้นำที่มี และไม่มีประสิทธิผล หน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษาคือคอยฝึกสอนให้สามารถใช้ภาวะผู้นำ แต่ในระหว่าง ที่ผู้รับคำปรึกษา (Mentored) ฝึกใช้ภาวะผู้นำนั้น ผู้ให้คำปรึกษามักจะไม่เข้ามาแทรกแซง โดยปล่อยให้ฝึกใช้ภาวะผู้นำโดยอิสระ

จากวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาได้ 2 รูปแบบได้แก่ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาด้วยตนเอง เช่น การทำความเข้าใจตนเอง การศึกษา การแสวงหาประสบการณ์ การสร้างวินัยในตนเอง การวาดฝัน การคาดการณ์ การลงมือทำ ฯลฯ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาด้วยการใช้ต้นแบบหรือโปรแกรมจากหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ที่มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้บริหารโดยทั้งต้นแบบและโปรแกรมเหล่านั้นต้องมีลักษณะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ครอบคลุมและเชื่อมโยงสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ที่เน้นเรื่องภาวะผู้นำการเรียนการสอนและการปรับปรุงสถานศึกษา เน้นการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถได้เรียนรู้ในระหว่างการปฏิบัติงานในกิจวัตรประจำวันมากกว่าการจำลองเหตุการณ์

3. บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเชียรใหญ่ อำเภอปากพนัง อำเภอหัวไทร อำเภอชะอวด อำเภอจุฬาภรณ์ และอำเภอร่อนพิบูลย์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตั้งอยู่ เลขที่ 99 หมู่ที่ 9 ถนนบ่อลือ – เชียรใหญ่ ตำบลท้องลำเจียก อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80190 ห่างจากตัวจังหวัดนครศรีธรรมราช ประมาณ 38 กิโลเมตร มีอาณาเขตทิศเหนือติดต่อกับอำเภอเมืองและอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดพัทลุงและจังหวัดสงขลา ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอไทย ทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.1 การกำหนดทิศทางการพัฒนาของสำนักงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และจุดเน้นเชิงนโยบาย มีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 วิสัยทัศน์ ความว่า ขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีจิตสาธารณะ

3.1.2 พันธกิจ

- 1) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
- 2) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
- 3) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรภายนอกในการจัดการศึกษา
- 4) ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสืบสาน รักษา ต่อยอด และอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมของความเป็นไทย
- 6) ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืนมีจิตสาธารณะ และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

3.1.3 เป้าประสงค์

- 1) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเสมอภาค
- 2) ผู้เรียนทุกระดับมีคุณภาพตามมาตรฐาน
- 3) ผู้เรียนทุกคน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 4) ผู้เรียนทุกคนมีทักษะชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
- 5) ผู้บริหารมีสมรรถนะในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
- 6) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน
- 7) สถานศึกษาได้รับการส่งเสริม สนับสนุน จากองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา
- 8) สถานศึกษาจัดการเรียนรู้เพื่อสืบสาน รักษา ต่อยอด และอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมของความเป็นไทย
- 9) สถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืนมีจิตสาธารณะ และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- 10) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรหลักที่ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสู่ ไทยแลนด์ 4.0 (Thailand 4.0)

3.1.4 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนามุ่งสู่ ไทยแลนด์ 4.0

กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรภายนอกในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และความเป็นไทย

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติมีจิตสาธารณะและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

3.1.5 จุดเน้นเชิงนโยบาย

- 1) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET/NT)
- 2) พัฒนาการอ่านออก-เขียนได้ (RT)
- 3) การจัดการศึกษาปฐมวัย

3.2 ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย สู่การปฏิบัติ ปีการศึกษา 2562 และได้สรุปผลการดำเนินงานออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านผู้เรียน

ในปีการศึกษา 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 230 โรงเรียน นักเรียนจำนวน 27,919 คน ห้องเรียนจำนวน 2,087 ห้อง

1) เด็กปฐมวัยทุกคนมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

2) เด็กที่มีอายุถึงเกณฑ์บังคับเข้าเรียนปีการศึกษา 2563 จำนวน 4,089 คน ได้เข้าเรียนจำนวน 4,089 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (NT) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ปีการศึกษา 2562 พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ระหว่างปีการศึกษา 2561 กับปีการศึกษา 2562 รวมทั้ง 2 ด้าน พบว่าปีการศึกษา 2562 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าปีการศึกษา 2561 ร้อยละ 4.69 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาษาปีการศึกษา 2562 ต่ำกว่า ปีการศึกษา 2561 ร้อยละ 6.96 ด้านคำนวณปีการศึกษา 2562 ต่ำกว่า ปีการศึกษา 2561 ร้อยละ 2.42

4) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างคะแนนเฉลี่ยร้อยละระดับประเทศกับคะแนนเฉลี่ยร้อยละระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2562 พบว่า เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 37.09 ซึ่งต่ำกว่าระดับประเทศในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 37.99 อยู่ 0.90

5) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครศรีธรรมราช เขต 3 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 32.42 ซึ่งต่ำกว่าระดับประเทศในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 36.30 อยู่ 3.88 และผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระหว่าง ปีการศึกษา 2562 กับ 2561 พบว่า วิชาภาษาไทยมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.64 วิชาภาษาอังกฤษมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.88 วิชาคณิตศาสตร์มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.59 และวิชาวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยลดลงร้อยละ 4.08

3.2.2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ดำเนินการคัดเลือกและจัดส่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษายอดเยี่ยม เพื่อรับรางวัล อันทรงคุณค่าในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครศรีธรรมราช เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2563 ผลได้รับรางวัล ดังนี้

- 1) รางวัลพระฤๅษีสติจากสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2) รางวัลครูดีในดวงใจ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) รางวัลเครื่องหมายเชิดชูเกียรติครูสุตติ จากคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ 4) รางวัลครูผู้สอนดีเด่นตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ดำเนินการจัดโครงการเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ 1) การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานธุรการโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การอบรมปฐมนิเทศครูผู้ช่วยบรรจุใหม่ 3) การสรรหาและการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครศรีธรรมราช เขต 3 และ 4)

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้มีการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มีการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครูได้รับรางวัลจากสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 4 รางวัล

สรุปได้ว่า ด้านผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (NT) ปีการศึกษา 2562 ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศควรได้รับการปรับปรุงรวมถึงการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศเกือบทุกรายวิชา ซึ่งควรได้รับการปรับปรุง ทั้งนี้ด้านโครงการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรได้รับการปรับปรุงเช่นเดียวกัน เนื่องจากโครงการที่จัดขึ้นเป็นโครงการที่ไม่ได้มุ่งพัฒนาสมรรถนะโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา แต่เป็นโครงการพัฒนาตามแผนงานปกติ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 ในครั้งนี้มีงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องดังนี้

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลิกภาพภายใน 2) บุคลิกภาพภายนอก 3) การปฏิบัติงาน และ 4) มิตรสัมพันธ์ โดยผลการศึกษาในภาพรวมผู้บริหารมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ และคณะ (2559) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 7 องค์ประกอบ 24 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1)การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ 2)การมีกลยุทธ์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ 3)การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ 4)การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 ตัวบ่งชี้ 5)การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ 6)การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม 4 ตัวบ่งชี้ และ 7)การมีศรัทธาและบารมี 4 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ทั้งหมดที่กล่าวมานั้นมีความเหมาะสมในระดับดี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.352-0.888 ในส่วนของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมภาพรวมทั้ง 4 มาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 35 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานและการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และการทดสอบ รายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Schette) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 คน โดยการนำความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตามขอบเขตด้านเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภริญา สายศิริสุข (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้อยู่ในระดับมากเป็น อันดับสูงสุด โดยที่ด้านผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาวัตกรรมการพัฒนาหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงองค์การในการพัฒนาวัตกรรมการอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด รองลงมาด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลายอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้เพียงพอต่อการใช้งาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด และด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด โดยที่ด้านผู้บริหารศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด และด้านผู้บริหารดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด

พรพิมล อินทรรักษา (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1)ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2)ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การบริหาร และขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ3)แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีค่าการพัฒนาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน

จากการศึกษาวิจัยในประเทศพบว่า งานวิจัยส่วนมากเป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งมีการศึกษาถึงการพัฒนาตัวแบบ ตัวบ่งชี้ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Gliddon (2006 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสร้างตัวแบบขีดความสามารถ (Competency Model) ของผู้นำนวัตกรรม (Innovative Leader) โดยการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า สามารถแบ่งขีดความสามารถของผู้นำด้านนวัตกรรมออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นผู้กำหนดนวัตกรรม ด้านการนำกลุ่มและทีมงาน ประกอบด้วย การบริหารจัดการความคาดหวัง การนำโดย

ปฏิบัติเป็นตัวอย่าง ด้านระดับพลังงานและการจูงใจประกอบด้วย การมีความรู้สึกจำเป็นเร่งด่วน ด้านการจัดการและการมอบหมาย ประกอบด้วย ความสามารถในการวางแผนและการจัดการโครงการ ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย ทักษะ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางด้านอารมณ์ ด้านการมีพันธสัญญาและความรู้สึกการเป็นเจ้าของ ด้านความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ด้านบทบาท อำนาจ และการเมือง ด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจ และด้านความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก

Ailin and Lindgren (2008) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับมุ่งเน้นสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์กร มีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรมมีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

Zenger & Folkman (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม และพบว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้นำเป็นผู้นำในการรับรู้และเข้าถึงนวัตกรรมอย่างแท้จริงมี 10 ประการ ดังนี้ 1) การแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์อย่างชาญฉลาด 2) ต้องมุ่งเน้นการบริการที่ตัวผู้รับบริการเป็นหลัก 3) ต้องได้รับความไว้วางใจจากทั้ง 2 ฝ่ายนั่นคือผู้รับบริการไว้วางใจผู้ให้บริการและผู้ให้บริการไว้วางใจผู้รับบริการ 4) แสดงให้เห็นถึงการปราศจากความกลัวต่อผู้บังคับบัญชาที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อบริหารองค์กรและผู้รับบริการ 5) ศรัทธาในวัฒนธรรมและก่อให้เกิดการสร้างและขยายเครือข่าย 6) การโน้มน้าวใจ 7) การสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา 8) เน้นความรวดเร็ว 9) ปราศจากอคติในการสื่อสาร และ 10) สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน

Alsolami, Cheng & Twalh (2016) ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความแตกต่างจากพฤติกรรมของภาวะผู้นำโดยทั่วไป กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถอย่างเต็มที่ บุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นบุคคลที่มีทักษะภาวะผู้นำที่หลากหลายประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงคุณลักษณะและความสามารถของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Ubaidillah (2018) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษา

โดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและโครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

Couros (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาพบว่า 1)ปัจจัยสำคัญของนวัตกรรมการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเป็นผู้เรียนรู้ที่มีแรงขับในตนเอง และการเป็นนักการศึกษา 2)คุณลักษณะทางความคิดของนักนวัตกรรม 8 ประการ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ ผู้ค้นพบและแก้ไขปัญหา ผู้กล้ายอมรับความเสี่ยง การมีเครือข่าย เป็นคนช่างสังเกต เป็นนักคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นและมีความคิดไตร่ตรองเสมอ

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ พบว่า งานวิจัยส่วนมากเป็นการศึกษาถึงปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในผู้บริหารสถานศึกษา และมีการศึกษาถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ดีขึ้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,548 คน และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของยามาเน่ (Yamane, 1967 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ดังรายละเอียดตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2563

ที่	ขนาดโรงเรียน	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1	เล็ก	510	104
2	กลาง	933	191
3	ใหญ่	105	22
	รวม	1,548	317

1.3 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ง) ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive random sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ จำนวน 2 คน 2) อาจารย์สอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารการศึกษา สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน และ 3) ศึกษานิเทศก์ ที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรม จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

2.1.1 แบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้ (ภาคผนวก ข)

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง

โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ (Likert, 1961 อ้างถึงใน กาญจนา วัฒนสุนทร, 2557)

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.1.2 แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (ภาคผนวก ข)

2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

2.2.1 แบบสอบถาม

การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ และตัวแปรให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

3) เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดัชนีการหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.75 – 1.00 (ภาคผนวก จ)

5) ปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้จากการเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษที่ 1 ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 37 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน จักรพงษ์ แผ่นทอง, 2562) โดยได้ค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ .97 (ภาคผนวก ฉ)

7) นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

8) จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.2 แบบสัมภาษณ์

การสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้ากรอบแนวทางเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากนั้นร่างข้อคำถามให้สอดคล้องกับตัวแปร

2) เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและความเหมาะสมของภาษา

3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำไปใช้จริงกับผู้ให้ข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 กรณีการสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล พร้อมเอกสารประกอบการเข้าถึงแบบสอบถามแบบออนไลน์ไปยังโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

3.1.3 ผู้วิจัยทำการติดตามข้อมูลการตอบแบบสอบถามในระบบออนไลน์เมื่อเวลาผ่านไป 2 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามจำนวน 236 ฉบับ จากนั้นทำการติดตามจนได้ข้อมูลครบในสัปดาห์ที่ 3 เพิ่มเติมอีกจำนวน 81 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.1.4 รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามในระบบออนไลน์ที่ได้รับคืน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 กรณีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ผู้วิจัยได้โทรศัพท์ประสานกับผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูล จากนั้นนัดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อเตรียมดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่ผู้เชี่ยวชาญสะดวก

3.2.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ โดยขออนุญาตบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียง เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ในภายหลัง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน โดยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 แบบสอบถาม

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์ของ เต็มศักดิ์ สุขวิบูลย์ (2552) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความ
1.00 – 1.50	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย
2.51 – 3.50	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
3.51 – 4.50	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
4.51 – 5.00	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.2 แบบสัมภาษณ์ ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	111	35.02
หญิง	206	64.98
รวม	317	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	56	17.67
5 - 15 ปี	113	35.65
16 - 25 ปี	97	30.60
มากกว่า 25 ปี	51	16.08
รวม	317	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	104	32.81
ขนาดกลาง	191	60.25
ขนาดใหญ่	22	6.94
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.98 มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 15 ปี ร้อยละ 35.65 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 60.25

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม

ด้าน	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		M	SD	
1	การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม	4.34	0.57	มาก
2	การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.42	0.54	มาก
3	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.54	0.37	มากที่สุด
4	การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.41	0.47	มาก
5	การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม	4.35	0.56	มาก
6	การบริหารความเสี่ยง	4.41	0.43	มาก
รวมเฉลี่ย		4.41	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.41, SD = 0.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($M = 4.54, SD = 0.37$) รองลงมา ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($M = 4.42, SD = 0.54$) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($M = 4.41, SD = 0.47$) การบริหารความเสี่ยง ($M = 4.41, SD = 0.43$) การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม ($M = 4.35, SD = 0.56$) และการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม ($M = 4.34, SD = 0.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม

ข้อ	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	4.39	0.59	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา	4.27	0.70	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา	4.34	0.71	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นจริงและเป็นที่ยอมรับ	4.32	0.73	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม	4.37	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย		4.34	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.34, SD = 0.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ($M = 4.39, SD = 0.59$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิมๆ ($M = 4.37, SD = 0.73$) และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา ($M = 4.34, SD = 0.71$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา ($M = 4.27, SD = 0.70$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ข้อ	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.38	0.73	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา	4.41	0.72	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม	4.57	0.51	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา	4.40	0.71	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้บุคลากรระดมความคิดและแบ่งปันความรู้ด้านนวัตกรรม	4.36	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย		4.42	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ

การเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.42, SD = 0.54$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม ($M = 4.57, SD = 0.51$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา ($M = 4.41, SD = 0.72$) และผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา ($M = 4.40, SD = 0.71$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้บุคลากรระดมความคิดและแบ่งปันความรู้ด้านนวัตกรรม ($M = 4.36, SD = 0.71$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ข้อ	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	4.57	0.59	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร	4.48	0.57	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การในการสร้างเครือข่ายการติดต่อสื่อสารในสถานศึกษา	4.56	0.55	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.49	0.55	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.61	0.56	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.54	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.54, SD = 0.37$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($M = 4.61, SD = 0.56$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ($M = 4.57, SD = 0.59$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การในการสร้างเครือข่ายการติดต่อสื่อสารในสถานศึกษา ($M = 4.56, SD = 0.55$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร ($M = 4.48, SD = 0.57$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ข้อ	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถ ในการบูรณาการความคิดในการสร้างสรรค์ นวัตกรรม	4.35	0.71	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบ และกล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ	4.35	0.74	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อ สถานศึกษา	4.44	0.56	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ใน การเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ดีขึ้น	4.42	0.58	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกต่อ การนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา	4.58	0.51	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.41	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.41, SD = 0.47$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา ($M = 4.58, SD = 0.51$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($M = 4.44, SD = 0.56$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ดีขึ้น ($M = 4.42, SD = 0.58$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถในการบูรณาการความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($M = 4.35, SD = 0.71$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม

ข้อ	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.38	0.72	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดความรู้ แนะนำแนวทางการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่โดยใช้นวัตกรรมให้แก่บุคลากรได้	4.44	0.56	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้	4.34	0.72	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญกำลังใจที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย	4.35	0.73	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	4.28	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย		4.35	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.35, SD = 0.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดความรู้ แนะนำแนวทางการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่โดยใช้นวัตกรรมให้แก่บุคลากรได้ ($M = 4.44, SD = 0.56$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ($M = 4.38, SD = 0.72$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญกำลังใจที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ($M = 4.35, SD = 0.73$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ($M = 4.28, SD = 0.76$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยง

ข้อ	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้	4.55	0.54	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ	4.25	0.72	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เด็ดเดี่ยวและถูกต้อง	4.40	0.60	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาก้าววางแผนและปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่	4.34	0.75	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย	4.50	0.53	มาก
รวมเฉลี่ย		4.41	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดย

ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.41, SD = 0.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ ($M = 4.55, SD = 0.54$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย ($M = 4.50, SD = 0.53$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เด็ดเดี่ยวและถูกต้อง ($M = 4.40, SD = 0.60$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ($M = 4.25, SD = 0.72$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ว่าควรมีแนวทางการพัฒนาในแต่ละด้าน ไว้ดังนี้

3.1 การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรม ประชุมปฏิบัติการและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถด้านการสร้างนวัตกรรมโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย นำไปสู่การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในทุกชั้นตอนร่วมกับบุคลากร เป็นการเปิดโอกาสให้ครูรุ่นใหม่แสดงความสามารถ ได้รับรู้และเข้าใจตรงกัน

3.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรระบุลำดับความสำคัญของเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผล และสื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงความมุ่งมั่นที่ต้องการให้บรรลุผล

3.2. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องต่างๆ และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง เช่น การอบรมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัยให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อสืบค้นหาความรู้

3.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

3.3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการฝึกอบรม การให้ความรู้และการสร้างกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการทำงานร่วมกัน โดยให้มีการรับบทบาททั้งการเป็นผู้ตามในหลายๆ กิจกรรมและสลับมารับบทเป็นผู้นำที่ดี

3.3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำเสนอแนวทางการสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี

3.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สร้างความตระหนักและให้ความสำคัญกับการใช้กระบวนการการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูโดยนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา

3.4 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ จัดสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา นำปัญหาของสถานศึกษามาแลกเปลี่ยนเพื่อการสร้างนวัตกรรมสำหรับแก้ปัญหา การมีกิจกรรมอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้บริหารเข้าร่วมเป็นการกระตุ้นความคิดจะช่วยให้เกิดทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้

3.4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดงบประมาณให้ผู้บริหารสถานศึกษาไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่สร้างนวัตกรรมดีเด่น และจัดให้มีการนำเสนอนวัตกรรมของโรงเรียน ทั้งจากการสร้างของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน

3.5 การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.5.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องให้การสนับสนุน เมื่อผู้บริหารสร้างนวัตกรรมได้สำเร็จ ควรมีการประกาศให้สาธารณชนเห็นคุณค่าและนำมาเป็นตัวอย่าง

3.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูในการทำงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

3.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครู เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น ที่พัก วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณในการทำงาน เป็นต้น

3.5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อพิจารณาผลงานหรือความดีความชอบที่ชัดเจน ให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานนวัตกรรมที่โดดเด่น

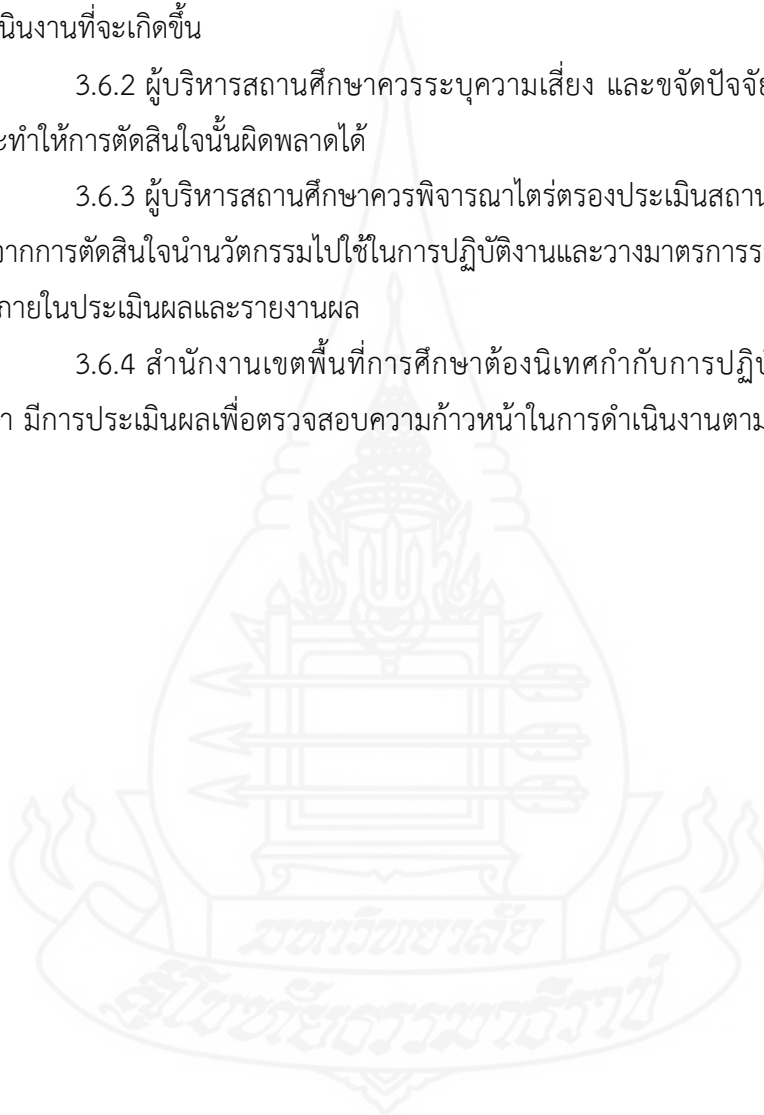
3.6. การบริหารความเสี่ยง มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการทำงานที่ชัดเจน มีความเอาใจใส่ ใส่ใจในผลการดำเนินงานที่จะเกิดขึ้น

3.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรระบุความเสี่ยง และขจัดปัจจัยหรือการกระทำที่มีแนวโน้มจะทำให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาดได้

3.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาไตร่ตรองประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานและวางมาตรการรองรับ กำหนดให้งานตรวจสอบภายในประเมินผลและรายงานผล

3.6.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องนิเทศกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีการประเมินผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนด



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1.1.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,548 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 317 คน โดยใช้หลักการคำนวณของยามาเน่ (Yamane, 1973 : 583) จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

1.2.3 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนเลือกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive random sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน 2) อาจารย์สอนระดับบัณฑิตศึกษาสาขาบริหารการศึกษา สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน และ 3) ศึกษานิเทศก์ ที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรม 1 คน

1.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.75 – 1.00 ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) เท่ากับ .97 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผ่านการหาคุณภาพด้านความถูกต้อง ความครอบคลุมด้านเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการส่งหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยพร้อม URL ของแบบสอบถามในลักษณะออนไลน์ไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 317 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งสิ้น 317 ฉบับ ได้รับข้อมูลการตอบสอบถามออนไลน์ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) **แบบสอบถาม** ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2) **แบบสัมภาษณ์** ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากนั้นสรุป และนำข้อมูลมาเรียบเรียงเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.98 มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 15 ปี ร้อยละ 35.65 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 60.25 ซึ่งสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม และการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1) การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิมๆ และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา

2) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อต่อยอดแนวความคิดการสร้างนวัตกรรม รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้บุคลากรระดมความคิดและแบ่งปันความรู้ด้านนวัตกรรม

3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การในการสร้างเครือข่ายการติดต่อสื่อสารในสถานศึกษา ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร

4) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ดีขึ้น ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถ ในการบูรณาการความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

5) การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดความรู้ แนะนำแนวทางการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่โดยใช้นวัตกรรมให้แก่บุคลากรได้ รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญกำลังใจที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

6) การบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ รองลงมาคือค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เด็ดเดี่ยวและถูกต้อง ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง กล่าวเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ

1.3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีแนวทาง ดังนี้

- 1) การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
 - (1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรม ประชุมปฏิบัติการและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา
 - (2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถด้านการสร้างนวัตกรรมโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย นำไปสู่การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม
 - (3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในทุกขั้นตอนร่วมกับบุคลากร เป็นการเปิดโอกาสให้ครูรุ่นใหม่แสดงความสามารถ ได้รับความรู้และเข้าใจตรงกัน
 - (4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรระบุลำดับความสำคัญของเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผล และสื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ถึงความมุ่งมั่นที่ต้องการให้บรรลุผล
- 2) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
 - (1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องต่างๆ และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง เช่น การอบรมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัยให้กับผู้บริหารสถานศึกษา
 - (2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อสืบค้นหาความรู้
 - (3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

(1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการฝึกอบรม การให้ความรู้และการสร้างกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการทำงานร่วมกัน โดยให้มีการรับบทบาททั้งการเป็นผู้ตามในหลายๆ กิจกรรมและสลับมารับบทเป็นผู้นำที่ดี

(2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำเสนอแนวทางการสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นตัวอย่งที่ดี

(3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สร้างความตระหนักและให้ความสำคัญกับการใช้กระบวนการการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูโดยนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา

4) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

(1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ จัดสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษานำปัญหาของสถานศึกษามาแลกเปลี่ยนเพื่อการสร้างนวัตกรรมสำหรับแก้ปัญหา การมีกิจกรรมอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้บริหารเข้าร่วมเป็นการกระตุ้นความคิดจะช่วยให้เกิดทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้

(2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดงบประมาณให้ผู้บริหารสถานศึกษาไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่สร้างนวัตกรรมดีเด่น และจัดให้มีการนำเสนอนวัตกรรมของโรงเรียน ทั้งจากการสร้างของผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน

5) การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

(1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องให้การสนับสนุน เมื่อผู้บริหารสร้างนวัตกรรมได้สำเร็จ ควรมีการประกาศให้สาธารณชนเห็นคุณค่าและนำมาเป็นตัวอย่าง

(2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูในการทำงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

(3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครู เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น ที่พัก วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณในการทำงาน เป็นต้น

(4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อพิจารณาผลงานหรือความดีความชอบที่ชัดเจน ให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานนวัตกรรมที่โดดเด่น

6) การบริหารความเสี่ยง มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- (1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการทำงานที่ชัดเจน มีความเอาใจใส่ใส่ใจในผลการดำเนินงานที่จะเกิดขึ้น
- (2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรระบุนความเสี่ยง และขจัดปัจจัยหรือการกระทำที่มีแนวโน้มจะทำให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาดได้
- (3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาไตร่ตรองประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานและวางมาตรการรองรับกำหนดให้งานตรวจสอบภายในประเมินผลและรายงานผล
- (4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องนิเทศกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีการประเมินผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนด

2. อภิปรายผล

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีนโยบายที่มุ่งเน้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษานำมาใช้ในการจัดการศึกษา ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีการจัดตั้งศูนย์แบ่งปันสื่อวัตกรรมการเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานออนไลน์ โดยมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (innovation school) มีการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่มุ่งสู่นวัตกรรมชัดเจนยิ่งขึ้น สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม โดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร วิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดผลกระทบต่อสถานศึกษาทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) เรื่อง การศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิน (2560) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลวิจัย พบว่า ระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐตามทัศนะของครูเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นรายด้าน พบว่า

1) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ส่วนใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกับบุคลากรใน สถานศึกษาได้เป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสาร และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การ ปฏิบัติงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรพิมล อินทรรักษา (2563) เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลวิจัย พบว่า ด้านการทำงานเป็น ทีมและมีมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งส่วนใหญ่มีการ พัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารจัดการเป็นทีม มีการบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่ายงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่เพิ่มขึ้น มีการสนับสนุนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

2) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจ เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ มีการสร้างความตระหนัก กระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นคุณค่าของการพัฒนา นวัตกรรม ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่ายงาน มีพื้นที่ให้บุคลากรได้พบปะเพื่อพูดคุย สื่อสารกัน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน ถ่ายทอดความรู้ ความคิดใหม่ ๆ อันจะส่งผลให้เป็นสถานศึกษา แห่งนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) เรื่อง การ พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการสร้าง

บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภริญา สายศิริสุข (2561) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา มีความคิดที่กว้างไกล ความคิดนอกกรอบและกล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ที่มีมาบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อเป็นการฝึกทักษะกระบวนการคิดทางสมอง เรียนรู้สิ่งใหม่ ประมวล และกลั่นกรองความรู้จนเกิดเป็นความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ จนสามารถสร้างนวัตกรรมที่แปลกใหม่ กระตุ้นให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์จัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราษฎ์ (2560) ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รวมทั้งผลการวิจัยของปรีวัฒน์ ยืนยง (2563) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4) การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในภาพรวมรายด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา แต่อาจเป็นเพราะยังขาดการให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมเป็นต้นคิด มีประสบการณ์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และความรู้สึกต่อเป้าหมายของตนเองซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำภา ไชยพะ (2563) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยาภรณ์ พลเสนา และ พนายุทธ เขยบาล (2563) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ดังนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะด้านผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ควรวางแผนวิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา

2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่อง ชมเชยหรือเลื่อนเงินเดือนแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานนวัตกรรมที่โดดเด่น

3) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดค่านิยมใฝ่รู้และรักในการเรียนรู้ มีทักษะ ประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่หลากหลาย

3.1.2 ข้อเสนอแนะด้านหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) หน่วยงานควรพัฒนาให้ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาพัฒนาและวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของสถานศึกษา

2) หน่วยงานควรจัดสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา นำปัญหาของสถานศึกษามาแลกเปลี่ยนเพื่อการสร้างนวัตกรรมสำหรับแก้ปัญหา

3) หน่วยงานควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำเสนอแนวทางการสร้างทีมงานการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- กัญญา ฤทธิสาคร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิจัยและพัฒนาวิจัยในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(2), 81-82.
- กัณฑ์กัญฐ์ สุวรรณรัชภูมิ. (2556). ภาวะผู้นำกลยุทธ์: รูปแบบของผู้นำยุคใหม่. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 10(18).
- กาญจนา วัฒนสุนทร. (2557). *เครื่องมือ & การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในชั้นเรียน*. สืบค้นจาก <http://dc.oas.psu.ac.th/dcms/files/00311/Chapter2.pdf>.
- กัญญภัทร์ชรร โทพา. (2559). *การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมระหว่างกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐวิสาหกิจไทยกับกลุ่มธนาคารพาณิชย์บริษัทมหาชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562ก). *หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2562ข). *หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกรียงกานต์ กาญจนะโกคิน. (2555). *ผู้นำด้านนวัตกรรม (INNOVATION LEADERSHIP)*. สืบค้นจาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/466874>.
- ขวัญชนก โตนาค. (2557). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 16(4).
- จักรพงษ์ แผ่นทอง. (2562). *หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม*. สืบค้นจาก <https://krujakrapong.com/>.
- จีระศักดิ์ นามวงษ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 7(6), 338-352.

- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จวีร์วรรณ จันทลา. (2559). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 9(1), 53 - 60.
- จุมพร พัฒนะมาศ. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ชลลดา บุญท้อ. (2560). ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์(Creative Thinking). สืบค้นจาก <https://goo.gl/Tzwehq>. htm.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2561). หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำยุคใหม่องค์การยุคใหม่ (Organizational Leadership). กรุงเทพฯ: ธรรมมลการพิมพ์.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 17(79), 11-20.
- เต็มศักดิ์ สุขวิบูลย์. (2552). ข้อคำนึงในการสร้างเครื่องมือประเภทมาตราประมาณค่า (Rating Scale) เพื่องานวิจัย. สืบค้นจาก <http://dc.oas.psu.ac.th/dcms/files/00311/Chapter2.pdf>.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2543). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วี อินเทอร์เน็ต. พิมพ์.
- เชียรพัฒน์ ชูปวา. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 11(2), 222-234.

- นนทิพร สาน้อย. (2557) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ปรีวัฒน์ ยืนยง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 330-344.
- ปวีณา กันถิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ปิยาภรณ์ พลเสนา และ พนายุทธ เขยบาล. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(1), 207-222.
- ผกาณิต บัว้อย. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 8(3), 337-350.
- พรพิมล อินทรรักษา. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 6(3), 115-129.
- พนิดา ไชยแก้ว. (2559). อิทธิพลภาวะผู้นำของ generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ: กรณีศึกษาผู้ประกอบการกลุ่ม generation Y ในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พิศมัย อ่ำไพพันธุ์. (2560). *ความคิดสร้างสรรค์ Creative Thinking*. สืบค้นจาก <https://goo.gl/giCvgf>. htm.
- พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ และคณะ. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา. *มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(1), 117-186.
- เพชรรุ่ง เรืองรุ่ง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. *วารสารการบริหารและการศึกษาศาสตร์*, 1(3), 21-23.

- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ Leadership*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วรางคณา กาญจนพาทิ. (2556). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษารัฐมนตรีว่าการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง Change Leader*. กรุงเทพฯ: ธนาเพลส แอนด์กราฟฟิค.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์สูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 37(3), 31-38.*
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรมทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. วารสารนักบริหาร, 30(2), 60-63.*
- สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ. (2547). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี. วารสารราชพฤกษ์, 13(3), 57-63.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. (2563). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา. สืบค้นจาก www.nst3.go.th/?3d-flip-book=educational_information.
- _____. (2563). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563. สืบค้นจาก www.nst3.go.th/?page_id=17955.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2561). *พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา*. สืบค้นจาก <https://www.edusandbox.com>.
- สุรกิจ สุวรรณแกม. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อนุสรรา สุวรรณวงศ์. (2558). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- อริญญา เถลิงศรี. (2560). *How mindset drives innovative leadership*. สืบค้นจาก <https://www.bangkokpost.com/business/1490162/how-mindset-drives-innovative-leadership>.
- อำภา ไชยทะ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 15(2), 102-112.
- Alsolami, H.A., Cheng, K.T., & Twalh, M.I. (2016). Revisiting innovation leadership. *Open Journal of Leadership*, 8, 31-38.
- Ailin, M., & Lindgren, P. (2008). Conceptualizing Strategic Innovation Leadership for Competitive Survival and Excellence. *Journal of Knowledge Globalization*, 1, 87-107.
- Ashiqur, R. (2016). Organization strategies & innovative leadership management. *International Journal of Business and Management*, 11(10), 206-223.
- Betty, S. W. (2005). *Lesson in Strategic Leadership for Service*. *Nurse Leader*, 3(5), October.
- Couros, G. (2019). *Innovative leadership in education*. Retrieved from <https://georgecouros.ca/blog/archives/tag/innovative-leadership-in-education>.
- David, S. (1980). *International of Management: Principle, Practice and Process*. Harcourt: Jovananick.
- Dubrin, A. J. (1995). *Transactional and transformational leadership and teacher job satisfaction*. Mississippi: The University of Mississippi.
- George, B. (2012). *Developing Innovative Leaders*. Retrieved from <https://www.billgeorge.org/page/developing-innovative-leaders1/>.
- Jeroen, P.J. de Jong & Deanne N Den Hartog. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- Koontz, H. and Weihrich, H. (1990). *Essentials of Management*. New York: Mc Graw – Hill Book.
- Porter-O'Grady, T., & Malloch, K. (2010). *Innovation leadership: Creating the landscape of healthcare*. Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.

- Sen, A., & Eren, E. (2012). Innovative leadership for the twenty-first century. International Conference on Leadership. *Technology and Innovation Management, 41*,1-14.
- Sharma, P. (2008). *Innovative-Leadership*. Retrieved from [http://scribd.com/doc/4705971/ Innovative-Leadership](http://scribd.com/doc/4705971/Innovative-Leadership).
- Ubaidillah, M. (2018). Innovation Leadership in improving the quality of Education. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology, 9*(7), 1288-1299.
- Zenger, J., & Folkman, J. (2014). *Leading Innovation*. Retrieved from <https://hbr.org/>





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์



โรงเรียนศรีบรรพตพิทยาคม
 รับที่ 102
 วันที่ 17 สิงหาคม 2564
 เวลา 10.00น.



ที่ อว 0602.16 (น) / 373

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

9 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
 เรียน นายพิชิตชัย สุขเอก (โรงเรียนศรีบรรพตพิทยาคม)
 สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวไศรยา คงตุก นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิจัยและประเมินผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

เรียน ผู้อำนวยการ

เพื่อพิจารณาสิ่งการ

บริหารทั่วไป

วิชาการ

งานประมาณ

บุคคล

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

กองกลาง

โทร. 0-2504-8505

โทร. 0-2503-3566-7

ผู้อำนวยการศึกษาศาสตร์ 063-080-0127

เจ้าหน้าที่ยื่นเรื่อง

นางสาวไศรยา คงตุก



ที่ อว 0602.16 (น)/ 373

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

9 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางชดา俞 ขวัญเมือง (โรงเรียนบ้านควนนิยม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวไศรยา คงตุง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการใช้ภาษาไทยในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ

มา ณ โอกาสนี้

- เขียน ณ. สร.

ขอเชิญเชิญ เป็นที่ปรึกษา
พิจารณาเครื่องมือวิจัย

- เพื่อทราบ

นางชดา俞

10 ส.ค. 64

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 063-080-0127

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

- ทธช

- นางชดา俞

ททช

โรงเรียนชุมชนบ้านพุดตง
 รหัส 32.9
 วันที่ 24 ก.ค. 64
 เลขที่



ที่ อว 0602.16 (น)/ 401

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

24 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
 เรียน นายสันติ สิงหา (ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านพุดตง)

ด้วยนางสาวโรธยา คงตุก นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไป ทดลองใช้กับครูโรงเรียนชุมชนบ้านพุดตง จำนวน 10 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของ นักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนลา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

เรียน ผอ.ร.ชุมชนบ้านพุดตง

เพื่อไปตรวจ

เพื่อไปควบคุม

เพื่อพิจารณาสิ่งดำเนินการ

เห็นควร...*(Handwritten note)*

ปรภท.บ

(Handwritten initials and date)
 30 ก.ค. 64

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
 โทร. 0-2504-8505
 โทรสาร. 0-2503-3566-7
 เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 063-080-0127

โรงเรียนวัดธาราวง
 วันที่ 28
 วันที่ 30 / 10 / 64
 เวลา



ที่ อว 0602.16 (น)/ 401

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

24 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
 เรียน นายอดิศักดิ์ ชุมฉิม (ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดธาราวง)

ด้วยนางสาวไศรยา คงตุก นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไป ทดลองใช้กับครูโรงเรียนวัดธาราวง จำนวน 10 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดธาราวง
 ต.วัด ๑๖๖ จ.นนทบุรี
 แจ้ง ๓๐ คนทดลองเครื่องมือ
 จังเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์
 30 / 10 / 64

(Signature)
 (รองศาสตราจารย์ ดร.นรินาถ แสนสา)
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
 โทร. 0-2504-8505
 โทรสาร. 0-2503-3566-7
 เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 063-080-0127

(Handwritten notes and signatures)
 - นน
 - นน
 - นน
 ๓๐ ๑๐ ๖๔



ที่ อว 0602.16 (น) 401

โรงเรียนบ้านควนบรู
เลขที่ 135/2564
วันที่ 31... 2564

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางตุต อำเภอบางบาล
จังหวัดนนทบุรี 11120

24 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน นายสิวกวณ กิจบรรทัด (ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนบรู)

ด้วยนางสาวไทรยา คงตุก นักศึกษานิสิตศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาข้างต้นจะต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไป ทดลองใช้กับครูโรงเรียนบ้านควนบรู จำนวน 17 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรณวณเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่ทางวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาแนบมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรุต สมนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ร.ต.น. พล.เรือเอกนายแพทย์
ยศ. พลเอกสุวิทย์ ศรีสุทนต์
จังหวัดนนทบุรี...
ฝ่ายบัณฑิตศึกษา โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7 31/ค.บ./๖4
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 063-080-0127

11/2024
11/2024 ดร. สมนสา
รองศาสตราจารย์ ดร.นิรุต สมนสา
31/ค.บ. 64

ที่ อว 0602.16 (น)/ 421



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

14 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน

ด้วยนางสาวไศรยา คงคุก นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 063-080-0127



ที่ อว 0602.16 (บ)/ 435

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

28 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน สิบเอกสง่า ด่านวัฒนา

ด้วยนางสาวไศรยา คงตุก นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้
หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 063-080-0127



ที่ อว 0602.16 (น)/ 435

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

28 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.เช็บ บุญวรรณ

ด้วยนางสาวไศรยา คงตุก นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 063-080-0127



ที่ อว 0602.16 (น)/ 435

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

28 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ชาทะภาณุจันท์

ด้วยนางสาวไศรยา คงตุง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นอาจารย์สอน ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารการศึกษา สถาบันอุดมศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นिरนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 063-080-0127



ที่ อว 0602.16 (น)/ 435

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

28 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.มะลิวัลย์ โยธารักษ์

ด้วยนางสาวศรียา คงตุง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นอาจารย์สอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารการศึกษา สถาบันอุดมศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 063-080-0127



ที่ อว 0602.16 (น)/ 435

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

28 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.วรวรรณ สัจฉิพันธ์

ด้วยนางสาวไศรยา คงตุง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 063-080-0127

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

2. แบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3. กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อ และกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับและจะนำผลไปใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวโศรยา คงตุก

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. ประสบการณ์การทำงาน

 ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 15 ปี 16 – 25 ปี มากกว่า 25 ปี

3. ขนาดโรงเรียน

 ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่สอดคล้องกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาท่าน เพียงข้อละ 1 ระดับเท่านั้น โดยกำหนดระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านที่ 1 การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นจริงและเป็นที่ยอมรับ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิมๆ					
ด้านที่ 2 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้บุคลากรระดมความคิดและแบ่งปันความรู้ด้านนวัตกรรม					
ด้านที่ 3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การในการสร้างเครือข่ายการติดต่อสื่อสารในสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
ด้านที่ 4 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถ ในการบูรณาการความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบและกล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ดีขึ้น					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา					

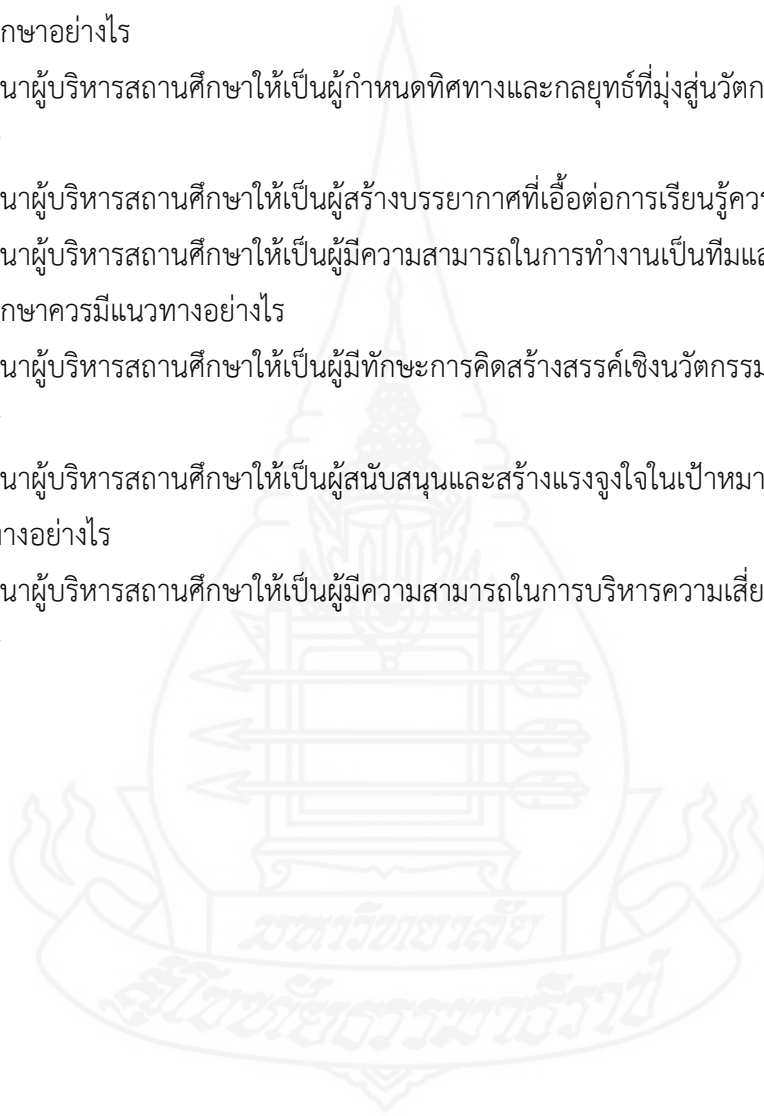
ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านที่ 5 การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม						
21	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดความรู้ แนะนำแนวทางการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่โดยใช้นวัตกรรมให้แก่บุคลากรได้					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญกำลังใจที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ					
ด้านที่ 6 การบริหารความเสี่ยง						
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เด็ดเดี่ยวและถูกต้อง					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาก้าววางแผนและปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนางานในสถานศึกษาอย่างไร
2. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรมควรมีแนวทางอย่างไร
3. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ควรมีแนวทางอย่างไร
4. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไร
5. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมควรมีแนวทางอย่างไร
6. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรมควรมีแนวทางอย่างไร
7. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยงควรมีแนวทางอย่างไร



ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 : นายอดิศักดิ์ ชุมฉิม

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนวัดธาราวง
 ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดธาราวง
 วุฒิการศึกษา : ศีรษะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารสถานศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 : ว่าที่ ร.ต.หญิงช่อเพชร สุขอนันต์

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนบ้านปากทาน
 ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากทาน
 วุฒิการศึกษา : ศีรษะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารสถานศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 : นายพิชิตชัย สุขเอก

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนศรีบรรพตพิทยาคม
 ตำแหน่ง : ครูคณิตศาสตร์
 วุฒิการศึกษา : ศีรษะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและประเมินผล
 การศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ : วิจัยและประเมินผลการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 : นางชดาญ ขวัญเมือง

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนบ้านควนนิยม
 ตำแหน่ง : ครูภาษาไทย วิทยฐานะ ขำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา : การศึกษามหาบัณฑิต สาขาภาษาไทย
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ : ด้านการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์

1. ลิบเอกสง่า ต่านวัฒนา
 - ผู้อำนวยการโรงเรียนหัวไทร(เรือนประชาบาล)
 - ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา
 - คุณวุฒิ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
 - ระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์
 - มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2. ดร.เช็บ บุญวรรณ
 - ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองนทรี
 - ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา
 - คุณวุฒิ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
 - ระดับปริญญาเอก คณะครุศาสตร์
 - มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

3. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ชาคะกาญจน์
 - รองอธิการบดี และอาจารย์สอนระดับบัณฑิตศึกษา
 - สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
 - มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
 - ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา
 - คุณวุฒิ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
 - ระดับปริญญาเอก คณะครุศาสตร์
 - จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. ดร.มะลิวัลย์ โยธารักษ์
 - อาจารย์สอนระดับบัณฑิตศึกษา
 - สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
 - คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 - ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา
 - คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
 - ระดับปริญญาเอก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

5. ดร.วรวรรณ สัจฉพันธ์

ศึกษานิเทศก์

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ผู้เชี่ยวชาญด้าน การวัดและประเมินผลการศึกษา

คุณวุฒิ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา)

ระดับปริญญาเอก คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence)

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4				
ด้านที่ 1 การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ รอบรู้เท่าทันกับการ เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ วิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการ เปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้อง กับสภาพสถานศึกษา	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการทำให้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นจริง และเป็นที่ยอมรับ	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติด กับการปฏิบัติงานในรูปแบบ แบบเดิม ๆ	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้	
ด้านที่ 2 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้									
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ให้ เกิดขึ้นในสถานศึกษา	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4				
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็น ความสำคัญและนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ใน สถานศึกษา	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหา ความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อต่อยอดแนวคิดการสร้าง นวัตกรรม	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
9	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรใน การนำนวัตกรรมมาใช้ใน สถานศึกษา	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง บรรยากาศให้บุคลากรระดม ความคิดและแบ่งปันความรู้ ด้านนวัตกรรม	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
ด้านที่ 3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม									
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรใน สถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำ ทีมที่มีคุณภาพทำให้เกิดการมี ส่วนร่วมของบุคลากร	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้	
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สร้างวัฒนธรรมองค์การในการ สร้างเครือข่ายการ ติดต่อสื่อสารในสถานศึกษา	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				รวม (\bar{x})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4				
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการสร้างสรรค์ นวัตกรรม	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษย สัมพันธ์ที่ดี	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้	
ด้านที่ 4 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม									
16	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถ ในการบูรณา การความคิดในการสร้างสรรค์ นวัตกรรม	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิด นอกกรอบและกล้าวางแผนทำ สิ่งใหม่ ๆ	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้	
18	ผู้บริหารสถานศึกษาคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมหรือ พัฒนาสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ ต่อสถานศึกษา	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้	
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิด สร้างสรรค์ในการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาให้ดีขึ้น	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้	
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติ เชิงบวกต่อการนำนวัตกรรมมา ใช้ในสถานศึกษา	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4				
ด้านที่ 5 การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม									
21	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้	
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดความรู้ แนะนำแนวทางการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่โดยใช้นวัตกรรมให้แก่บุคลากรได้	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญกำลังใจที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้	
25	ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				รวม (\bar{x})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4				
ด้านที่ 6 การบริหารความเสี่ยง									
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้	
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้	
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เต็ดเต๋ยวและถูกต้อง	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
29	ผู้บริหารสถานศึกษาก้าววางแผนและปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้	
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	



ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

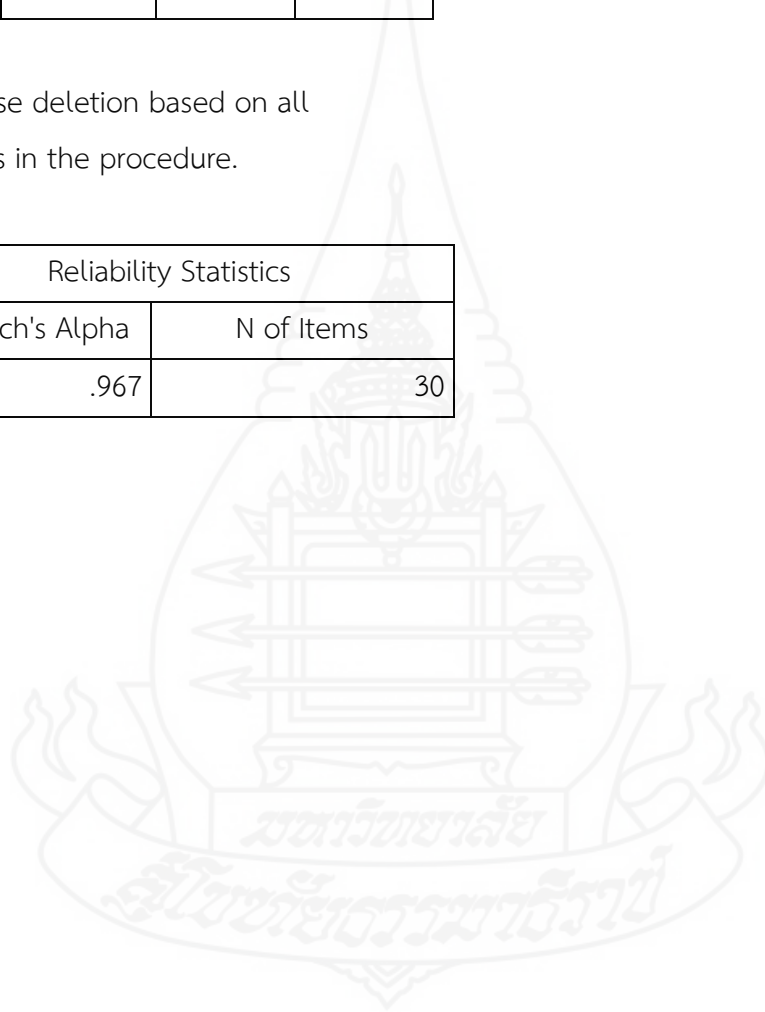
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.967	30



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวไศรยา คงตุก
วัน เดือน ปีเกิด	13 ธันวาคม 2536
สถานที่เกิด	อำเภอรัตนพิบูลย์ นครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ.2560
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดธาราวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
ตำแหน่ง	ครู

