

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด  
พังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา  
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2566

Guidelines for Innovative Leadership Development of School  
Administrators in Phangnga Province under the Secondary Educational  
Service Area Office Phangnga Phuket Ranong



Miss. NADA CHAYCOWTONG

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

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง
ชื่อและนามสกุล	นางสาวนงา ชายเขาทอง
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณพ จินะวัฒน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา คั่นคว่าอิสระ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน  
จังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง  
ผู้ศึกษา นางสาวนงา ชายเขาทอง รหัสนักศึกษา 2612301032  
ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรรรณพ จินะวัฒน์ ปีการศึกษา 2566

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง และ (2)  
ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 210 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการ  
คำนวณตามสูตรของทาร์ ยามาเน่ และสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนจำนวนประชากรในแต่ละ  
โรงเรียน สำหรับผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการ  
สถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ รวมจำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ  
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง  
เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อมูลเชิงปริมาณทำการวิเคราะห์  
เชิงสถิติโดยใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพทำการ  
วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และ  
รายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การ  
เปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสร้างบรรยากาศองค์กร  
นวัตกรรม การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม ตามลำดับ และ (2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง  
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า (2.1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดสรรงบประมาณ เพื่อ  
สนับสนุนการสร้างสรรคนวัตกรรมให้แก่โรงเรียน (2.2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการ  
อบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญ และควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม  
เพื่อให้ผู้บริหารและครูได้สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ และ (2.3) ผู้บริหาร  
สถานศึกษาควรเรียนรู้ ติดตามข่าวสารที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาแนวคิด มุมมองใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมทั้ง ควร  
ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานเพื่อนำไปสู่  
การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้

**คำสำคัญ** แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มัธยมศึกษา

Independent Study title: “Guidelines for Innovative Leadership Development of School Administrators in Phangnga Province under the Secondary Educational Service Area Office Phangnga Phuket Ranong”

Author: “Miss. NADA CHAYCOWTONG”; ID: “2612301032”;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisor: Associate Professor Dr. Annop Jeenawathana; Academic year: 2023

### Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of innovative leadership of school administrators in Phangnga province under the Secondary Educational Service Area Office Phangnga Phuket Ranong; and (2) to study guidelines for innovative leadership development of school administrators in Phangnga province.

The research sample consisted of 210 teachers in schools in Phangnga province under the Secondary Educational Service Area Office Phangnga Phuket Ranong during the 2023 academic year, obtained by simple random sampling based on the proportion of teachers in each school. The sample size was determined based on Taro Yamane's formula for sample size calculation. The interviewed key research informants were seven persons classified into the director of educational service area office, school administrators, and educational supervisors. The employed research tools were a questionnaire on innovative leadership of school administrator, with reliability coefficient of .95, and a semi-structured interview form concerning guidelines for innovative leadership development of school administrator. Quantitative data were statistically analyzed using the frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation; while qualitative data were analyzed with content analysis.

The research findings revealed that (1) both the overall and specific aspects of innovative leadership of the school administrators were rated at the high level; the specific aspects of innovative leadership could be ranked from top to bottom based on their rating means as follows: the possession of transformational vision, the creative thinking, the use of information and communication technology, the creation of innovative organization atmosphere, the working as a team, and the participation, respectively; and (2) as for guidelines for innovative leadership development of the school administrators, it was found that (2.1) the Secondary Educational Service Area Office should allocate the budgets to the schools in order to support the creation of innovations; (2.2) the Secondary Educational Service Area Office should organize workshop training programs by inviting resource persons with expertise and should provide facilities and environment condition in order to enable the school administrators and teachers to create successful innovative work outcomes; and (2.3) the school administrators should always learn and follow the up-to-date information in order to develop new ideas and perspectives, they should encourage and support the teachers and educational personnel to develop their potential, and they should allow the opportunities for the teachers to create work outcomes that lead to the creation of learning innovations.

**Keywords :** Guidelines for development, Innovative leadership, Secondary education

## กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จากรองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยที่เสนอแผนงานวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.ณัฐญาพร เสวตานนท์ นางภรณ์ฉัตร ตันวิชา และนางวารุณี พ่านปาน ที่ได้ให้ความกรุณาและความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ทุกท่านที่ให้การสนับสนุนและกรุณาตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาในการสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้กำลังใจตลอดมา



นางสาวนภา ชายเขาทอง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
ขอบเขตการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม .....	8
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง .....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	56
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	56
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง .....	58

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง .....	65
บทที่ 5 สรุปรายการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	69
สรุปรายการวิจัย .....	69
อภิปรายผล .....	72
ข้อเสนอแนะ .....	75
บรรณานุกรม .....	77
ภาคผนวก .....	85
ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	86
ข ผลการหาความตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	97
ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	102
ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	108
จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ .....	110
ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย (Try Out) .....	114
ช รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ .....	116
ซ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย .....	118
ประวัติผู้ศึกษา .....	125



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (Innovative Leadership).....	27
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	56
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง โดยรวมและรายด้าน .....	58
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง .....	59
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม .....	60
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร .....	61
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม .....	63
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ด้านการคิดสร้างสรรค์ .....	64

ญ

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	19



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น.1) จึงจำเป็นต้องพร้อมรับความท้าทายการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านความรู้และสมรรถนะของคน ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ทางการจัดการศึกษา ในยุทธศาสตร์ที่ 2 โดยมีแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่มุ่งเน้นพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้เรียนรู้แบบคิดวิเคราะห์ โดยใช้ทักษะกระบวนการ การนำหลักการไปประยุกต์ใช้และขยายสู่การสร้างความรู้เชิงวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและสร้างประโยชน์ต่อสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น.16) ดังนั้น การจัดการศึกษาจะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาด้านการพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศเทคโนโลยี (อมรรัตน์ เดชะนอก, 2563, น. 6)

การพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโตและการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วไร้พรมแดนและกระทบไปทุกกิจการไม่เว้นแม้แต่ด้านการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2557, น. 228) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากบทบาทต่างๆ ของผู้บริหารจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาและส่งผลกระทบต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม

เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา เพราะนวัตกรรมจะเป็นสิ่งที่ดึงเอาแนวคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การเกิดผลผลิตหรือวิธีการทำงานที่เป็นประโยชน์หรือพัฒนาขึ้นของสถานศึกษา การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นผู้นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความกล้าหาญทางจริยธรรมและมีทักษะในการใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งสถานศึกษาโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทุกระดับเป็นสำคัญ การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้เรียนอย่างยั่งยืน จึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะหลักหรือทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะภาวะผู้นำให้เกิดความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการบริหารตนเอง การบริหารงานและการบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา (บุญช่วย สายธรม, 2561, น. 1)

ในขณะเดียวกัน กุลชลี จงเจริญ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการบริการอย่างสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นรูปแบบที่ดีที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อการเสริมสร้างนวัตกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ตามแนวคิดของ Horth (2014) ได้สรุป ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า เป็นผู้ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร ให้กำลังใจและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์มีความจำเป็นต่อบุคลากรในองค์กร ขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอและเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กำหนดภาระงานที่เหมาะสมที่เพียงพอเพื่อคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์ได้ มีเสรีภาพ มีช่วงเวลาในการคิด และการตัดสินใจในงาน และวิธีการที่สร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม สร้างผลงานนวัตกรรมที่ทำนายที่ก่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณค่า และทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับการจัดการศึกษาในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนมุมมอง ทักษะ ทักษะที่รู้จักเปิดใจกว้าง ไม่ยึดติดกับความคิดหรือความรู้เดิม ๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำมากกว่าที่จะใช้การจัดการ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การเป็นผู้นำประสบความสำเร็จ ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ได้นวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ ๆ

ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563, น. 5)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบในเขตจังหวัดพังงา ภูเก็ต และระนอง ซึ่งได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นบริหารจัดการศึกษาด้วยนวัตกรรม โดยส่งเสริมและสนับสนุนการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในพัฒนาการจัดการศึกษา พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และมีสมรรถนะการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษา และยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ SCQA, OBECQA, TQA (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง, 2566) สอดคล้องกับเป้าหมายของแนวทางการส่งเสริมการนวัตกรรมการศึกษาใช้ในการ จัดการศึกษาโดยได้จัดตั้งโครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox) ของกระทรวงศึกษาธิการที่เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารการศึกษา จึงได้พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษารูปแบบใหม่ที่มีเป้าหมาย 4 ประการ ดังนี้ 1) เพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักเรียน 2) ทั้ง 3 ด้าน (เจตคติ ทักษะ ความรู้) รวมทั้งขยายผลสู่ระดับประเทศ 2) พัฒนานวัตกรรมการบริหาร การศึกษาระดับจังหวัด ขยายผลนวัตกรรมการศึกษาสู่ระดับชาติและพื้นที่อื่น 3) ลดความเหลื่อมล้ำด้าน คุณภาพการศึกษา โดยยกระดับผลการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มอ่อนและยากจน และ 4) ร่วมมือกับภาคี เครือข่ายในการจัดการศึกษาการพัฒนาและการขยายผลนวัตกรรมการศึกษา (พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา, 2562) จะเห็นได้ว่า กระทรวงศึกษาธิการไม่ได้ให้ความสำคัญเพียงแค่สถานศึกษาและนักเรียนเท่านั้น แต่เล็งเห็นความสำคัญ และส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ได้พัฒนาตนเองผ่านนวัตกรรมใหม่ โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพครูเป็นหลักอย่างจริงจังและเป็นระบบ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องในการประกอบการวางแผนการศึกษาและการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

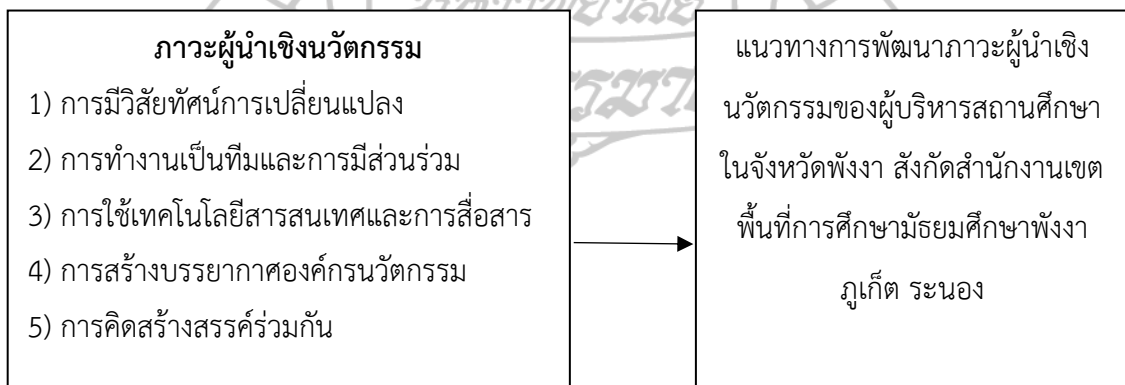
## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง โดยศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารจากนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย Patel (2012); Horth (2014); ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2553); อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553); สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555); ขวัญชนก โตนาค (2556); เวียงวิวรรธน์ ท่าทูล (2557); จุรีวรรณ จันทลา (2559); พิทักษ์ ทิพย์วาริ (2558); จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, น. 155) และ ฐิติ นันท นันทะศรี (2563) โดยนำข้อมูลที่ได้รวบรวมมาทำการจัดกลุ่มและทำการสังเคราะห์แล้วได้ตัวแปรประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และ 5) การคิดสร้างสรรค์



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง โดยมีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

##### 4.1 ขอบเขตเนื้อหา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจากนักวิชาการต่าง ๆ โดยนำข้อมูลที่ได้รวบรวมมาทำการจัดกลุ่มและทำการสังเคราะห์แล้วได้ตัวแปรประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และ 5) การคิดสร้างสรรค์

##### 4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 466 คน จาก 13 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง, 2566)

##### 4.3 ขอบเขตของระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่ เดือนกันยายน 2565 จนถึง เดือนมกราคม 2566

#### 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

**5.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม** หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกทั้งทางด้านบุคลิกภาพและสมรรถนะ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงาน ผู้นำที่ใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเชิงนวัตกรรม ตลอดในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

**5.1.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพ

ปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

**5.1.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งนำพาบุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

**5.1.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์ในการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่นจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

**5.1.4 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม พร้อมสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองอย่างเต็มศักยภาพให้มีความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากร ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

**5.1.5 การคิดสร้างสรรค์** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม สนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัยประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สร้างทางเลือกในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ



ตามบริบทขององค์กร และรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม

**5.2 ครู** หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพังกา ภูเก็ต ระนอง จังหวัตพังกา ปีการศึกษา 2566

**5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังกา ภูเก็ต ระนอง จังหวัตพังกา

**5.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังกา ภูเก็ต ระนอง จังหวัตพังกา** หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการสนับสนุนและส่งเสริมภารกิจในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัตพังกา ครอบคลุมใน 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพังกา อำเภอเกาะยาว และอำเภอกะพง อำเภอตะกั่วทุ่ง อำเภอตะกั่วป่า อำเภอคูระบุรี อำเภอทับปุด และอำเภอท้ายเหมือง

## 6. ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังกา ภูเก็ต ระนอง ดังนี้

6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังกา ภูเก็ต ระนอง ได้ข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนเพื่อขับเคลื่อนนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังกา ภูเก็ต ระนอง ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมไปใช้ในการดำเนินงานวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษานำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี โดยนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจะสามารถช่วยแก้ปัญหาล่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ในสถานการณ์จริง

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมสาระสำคัญ ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
  - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
  - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
  - 1.3 คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม
  - 1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง
  - 2.1 ข้อมูลทั่วไป
  - 2.2 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

##### 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่มีความจำเป็นอย่างมากสำหรับการบริหารในองค์กรสมัยใหม่ เนื่องจากปัจจุบันความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงสำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 เกิดขึ้นทุกวัน ดังนั้น เพื่อให้ผู้บริหารเกิดการปรับตัวสถานศึกษาเกิดการปรับวิธีการหรือแนวทาง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญอย่างมากในโลกยุคปัจจุบัน ทั้งนี้ผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

Sharma (2008) อธิบายความหมายและลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการสร้างอิทธิพลกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลง โดยเน้นการบริหารจัดการแบบยืดหยุ่นทั้งงานและคนให้สอดคล้องกันเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์และแข่งขันได้ ซึ่งผู้บริหารจะบริหารจัดการโดยเน้น วิสัยทัศน์ พันธกิจ การสร้างความเชื่อถือ การสื่อสาร ความตระหนักให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การจัดการความเสี่ยงและการพัฒนาทักษะผู้ร่วมงานให้เกิดความชำนาญ

Weiss and Legrand (2011, น. 36-37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือการ แสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทาง ในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทาง นวัตกรรม (Innovative intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ จริงได้ดีขึ้นและช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

Sen and Eren (2012) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง กลยุทธ์ของผู้นำ ในกระบวนการทำสิ่งใหม่ เช่น ความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ ผลลัพธ์ใหม่ รวมถึง รูปแบบการให้บริการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่ใช้ในการแก้ปัญหา ที่สร้างความพึงพอใจและตอบสนอง ความต้องการของลูกค้าได้

Adjei (2013, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562) กล่าวโดยให้คำนิยามของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมไว้ว่า เป็นการสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อย่างหลากหลายในการที่จะมีอิทธิพล ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดเพื่อผลิตผลงานและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

อรอนงค์ โรจน์วิวัฒน์บุลย์ (2553, น. 179) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และ ลักษณะทางสังคม ขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

จุรีวรรณ จันทลา (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มี ความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ ผู้ใต้บังคับ บัญชาเกิดแนวคิดหรือ แรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม

ทินกร บัวชู (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการ แสดงออกของผู้นำในการโน้มน้าว จูงใจ หรือการมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามในการปรับปรุง หรือพัฒนาทำให้เกิดสิ่งใหม่ เช่น ผลลัพธ์ใหม่ วิธีการใหม่ รูปแบบการให้บริการใหม่ แนวทางการ ปฏิบัติใหม่ จากการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ จนบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, น. 130) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่าง ลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่าง สร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

อรพิน อิมร์ตัน (2561, น. 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและบทบาทที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนบุคลากรของสถานศึกษา ให้คิดค้นแนวทางการ พัฒนางาน เกิดนวัตกรรมในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา

กุลชลี จงเจริญ (2562, น. 33) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึง ปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการ ดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพ ของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของ การสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้าง มูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, น. 55) สรุปไว้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้ง นวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงานและนวัตกรรมการนำ โดยมุ่งใจให้ผู้บริหารการศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษานำความรู้ ทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ใน การบริหารและการจัดการศึกษา

คณิน คำแพง (2563, น. 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่ง ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ความกล้าเสี่ยง

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, น. 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ศิลปะการ ดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพ การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์

สรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกทั้ง ทางด้านบุคลิกภาพและสมรรถนะ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดัน ความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงาน ผู้นำที่ใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ ส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเชิงนวัตกรรม ตลอดในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถ ขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

## 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการได้อธิบายถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Carmeli, et al. (2010) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อองค์กร ดังนี้

1. สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน
2. สามารถสะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน

3. ทำให้บุคลากรในองค์กรมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน
4. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม
5. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไว้นื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน

Loader (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมาก ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

2. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน

3. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

อนุพงศ์ อวีรุธา (2559) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพราะในปัจจุบันนี้การแข่งขันทางการศึกษามีเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางด้านวิชาการ ทรัพยากร บุคลากร และการบริหารจัดการ หรือการคิดค้นหลักสูตรใหม่ ๆ เพราะโลกได้เปลี่ยนแปลงทุกวัน เราจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ทันทั่วทั้งที่ แต่ต้องอาศัยความร่วมมือและความสามารถต่าง ๆ จากหลาย ๆ คนและหลาย ๆ องค์กร นวัตกรรมไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งประดิษฐ์แต่เป็นวิธีการต่าง ๆ ที่ถูกคิดค้นเพื่อพัฒนาให้เกิดขึ้นและดี

กุลชลี จงเจริญ (2562, น. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้นื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้าง

นวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

รังสรรค์ ปูทอง (2562, น. 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากในฐานะเป็นเครื่องมือของผู้นำองค์กรที่จะใช้ในการบริหารจัดการ การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งเสริมให้ผู้นำองค์กรบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ นำพาทีมงาน คณะทำงาน และองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

คณิน คำแพง (2563, น. 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษา เพราะทุกองค์การหรือสถานศึกษา จะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมถึงศักยภาพของพลเมือง ดังนั้น หากผู้นำองค์กรหรือสถานศึกษามีผู้นำเชิงนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้สามารถเตรียมรับมือและพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, น. 71) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร คือ ผู้นำที่มีทักษะ ความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในองค์กรทั้งระบบ

บริพัฒน์ สารผล (2565, น. 28) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะช่วยสนับสนุนและผลักดันให้มีการสร้างนวัตกรรมมาใช้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

### 1.3 คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม

คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กร มีดังนี้

Adair (1996) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กรไว้ว่าผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม เนื่องจากผู้บริหารมีส่วนสำคัญ อย่างยิ่งในการผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและมีบทบาทเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีภาวะผู้นำในการจัดการและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในองค์กร

Sherwood (2001) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้นำที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นบุคคลที่มีอำนาจในการบริหาร ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะให้ความสำคัญและตั้งใจจริงในการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรม ทั้งนี้ บทบาทของผู้บริหารในกระบวนการนวัตกรรมก็คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ปกป้องความคิดสร้างสรรค์จนกระทั่งความคิดนั้นได้รับการประเมินพร้อมกันนี้ต้องสละเวลาในการส่งเสริมกิจกรรมด้านนวัตกรรมต่าง ๆ และแสดงให้เห็นพนักงานทุกคนเห็นว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการอยู่รอดหรือการแข่งขันขององค์กร ผู้บริหารต้องสามารถทำหน้าที่ เป็นพี่เลี้ยงและถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน ผู้บริหารควรมีใจเปิดกว้างและอนุญาตให้บุคลากรสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และอดทนต่อการค้นคว้าหรือทดลองของ พนักงาน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเข้าใจว่า การสร้างนวัตกรรมต้องการเงินทุนในการสนับสนุนและ แผนงบประมาณที่มีความยืดหยุ่น ดังนั้นต้องลงทุนในการฝึกอบรมบุคลากรที่เป็นผู้สร้างสรรค์ นวัตกรรมให้มีความพร้อมทั้งทางด้านความรู้และทักษะด้านนวัตกรรม

Lindegard Richard (2009) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ ได้แก่

1. การบริหารจัดการเชิงระบบและมองภาพรวม (Holistic point of view) ผู้นำนวัตกรรมจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ภาพใหญ่ทั้งในและนอกองค์กรซึ่งรวมถึงความสามารถในการถอดรหัสภูมิทัศน์ทางการเมืองภายในที่จะส่งผลกระทบต่อ ความสามารถในการพัฒนาองค์กรไปข้างหน้า

2. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) มองเห็นโอกาสมากกว่าปัญหา สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน สามารถโน้มน้าวและสร้างขวัญกำลังใจให้ทุกคนสามารถเอาชนะอุปสรรค และมีความมั่นใจในความสามารถของบุคลากรที่จะ ประสบความสำเร็จในสิ่งที่พวกเขาดำเนินการ

3. การผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น และร่วมแรง ร่วมใจฟันฝ่าอุปสรรคจนบรรลุตามเป้าหมาย

4. ความอยากรู้อยากเห็น จะทำให้ผู้นำเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอเกี่ยวกับ แนวโน้มและการพัฒนานวัตกรรม

5. ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง (Belief in Change) สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลงเพราะทุกสิ่งทุกอย่างมี ความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

6. ความรู้สึกเร่งด่วนในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ต้องสร้างภายในองค์การควบคู่ไปกับ ความพึงพอใจของบุคลากร

7. ความสามารถในการสร้างเครือข่าย (Talent for Networking) นวัตกรรม สามารถเกิดจากการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การซึ่งผู้บริหาร จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นร่วมกันตลอดเวลา และสามารถแข่งขันได้

8. ทักษะในการสื่อสาร (Communication Skills) ผู้นำนวัตกรรมจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจของคนอื่น ๆ รวมทั้งผู้ที่ไม่เต็มใจที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการสื่อสาร ให้พวกบุคลากรทำหน้าที่เป็นแบบอย่างได้

9. ความสามารถในการจัดการกับความเสี่ยง โดยธรรมชาตินวัตกรรมมีความไม่แน่นอน ผู้นำควรมีวิธีการจัดการโดยการยืดหยุ่นทางยุทธวิธีหรือหาทางเลือกสำรองเพื่อความไม่แน่นอนไว้ด้วย

Roscoula Tanya (2010) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. สร้างสิ่งใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ (Embrace the challenge)  
2. ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ผ่านการร่วมมือแบบทีมในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาความรู้ (Drive change though collective creativity and knowledge)

3. สร้างวัฒนธรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Shape the culture)  
4. สร้างระบบการเรียนรู้ที่เป็นมืออาชีพ (Establish a professional learning system) คือ การสร้างระบบการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และชุมชนมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม

5. การตัดสินใจและจัดระบบการปฏิบัติงาน (Decide and systematize) ผู้นำเชิง นวัตกรรมต้องสร้างพิมพ์เขียวในการพัฒนาวิชาชีพ กลยุทธ์ วิธีการและทรัพยากร เน้นการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เพื่อให้บุคลากรนำไปสู่การปฏิบัติด้วยตนเอง

6. ความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างพื้นฐาน (Ensure digital access and infrastructure) ต้องให้ครูและนักเรียนสามารถ เรียนรู้ผ่านสื่อและโลกออนไลน์ บล็อกจากเว็บไซต์ต่าง ๆ สภาพแวดล้อมเสมือน โดยวางให้เป็น รากฐานที่สำคัญ



7. ความรับผิดชอบความต้องการ (Demand accountability) เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ การสร้างนวัตกรรมย่อมมีทั้งผลสำเร็จและการเสี่ยงล้มเหลว และการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้น ผู้นำจะต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียเพราะเป็นการให้โอกาสการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร

Patel (2012 อ้างถึงใน เวียงวิวรรณ์ ทำทูล, 2557, น. 37) ได้เสนอเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

1. มีความตระหนักถึงรูปแบบ คือ ความสามารถที่เห็นภาพการเชื่อมต่อกัน ข้อมูลและมีความคิดเป็นรูปแบบและมีการผสมผสานข้อมูลจากแหล่งอ้างอิงที่แตกต่างกัน
2. มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบรอบด้านและเป็นขั้นตอน
3. สามารถตั้งคำถาม เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดเพื่อหาคำตอบที่เหมาะสม
4. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้าตลอดเวลาในการปรับปรุงและพัฒนางาน และสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
5. ยอมรับความผิดพลาดและนำมาปรับปรุงงานใหม่ด้วยการทดลองอย่างต่อเนื่อง
6. ตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติหรือทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบ
7. สร้างเครือข่าย โดยผู้นำนวัตกรรมต้องเห็นคุณค่าและสามารถสร้างเครือข่ายร่วมมือกับหน่วยงาน/บุคคล เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่แตกต่างกันในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลา
8. มีความเพียร คือ การติดตามอย่างไม่ยอมลดละแม้งานจะล้มเหลวหรือประสบปัญหาที่ต้องพยายามทดลองใหม่อีกครั้ง จนประสบผลสำเร็จ
9. ประสานงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจในหมู่คณะทั้งในระดับแนวราบและแนวตั้ง
10. มองโลกในแง่ดี มองทุกสิ่งทุกอย่างในแง่บวกเสมอ มองว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำมีความเป็นไปได้เสมอ

Horth (2014) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ผู้บริหารการศึกษาพึงมี ซึ่งมีความสำคัญในการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อการเสริมสร้างนวัตกรรมที่น่าสนใจไว้ดังนี้

1. การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรเชิงนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมที่มีการใช้วิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมยังแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค การสร้างสรรค์ความคิด การให้ผลตอบแทนและการตระหนักถึงความสำคัญของชิ้นงานที่แสดงออกถึงนวัตกรรม รวมทั้งมีกลไกในการให้กำลังใจและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร

2. การขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การขจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์ นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและขจัดสิ่งเหล่านี้ออกไปจากองค์การ เช่น ปัญหาการเมืองภายในองค์การ การวิจารณ์ที่รุนแรงต่อความคิดใหม่ ๆ และการแข่งขันภายในที่ก่อให้เกิดความรุนแรงรวมทั้งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่ออุปสรรคอื่น ๆ เช่น ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้นหรือความกลัวที่จะล้มเหลวต่อการนำนวัตกรรมไปใช้ เป็นต้น

3. การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสนับสนุนและแสดงความเชื่อมั่นต่อการทำงานและการสร้างสรรค์ผลงานของแต่ละบุคคล โดยผู้นำจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรม

4. การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นงานสำคัญที่จะต้องใช้ทรัพยากรที่ เหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อาทิ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูล ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนให้เพียงพอต่อการสร้างนวัตกรรม

5. การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปริมาณของภาระงานที่มอบหมายให้ บุคลากรปฏิบัติในภารกิจงานประจำให้เหมาะสม โดยไม่ให้เกิดภาวะภาระงานที่มากเกินไป (Workload) เนื่องจากการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมได้นั้น บุคลากรต้องมีเวลาและความอิสระจากภาระงานประจำที่เพียงพอในการคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์ได้

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

7. ผลงานนวัตกรรมที่ทำหาย ผลงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมอาจเป็นโครงการสำคัญที่ทำหาย หรือเป็นทั้งผลงานเชิงนวัตกรรมและก่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณค่า ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงระบบและ โครงสร้างที่จะสามารถสนับสนุนนวัตกรรมนั้น ๆ ว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนหรือไม่ประกอบการพิจารณาด้วย

8. การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน บุคคลที่อยู่ในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการสนับสนุนงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศองค์การให้บุคคลในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งจัดกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553, น. 61) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่จะสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) มีลักษณะ ดังนี้

1. มีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทของผู้บริหาร และเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้วต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่สามารถกระตุ้นและก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรได้

2. ผู้บริหารควรมุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญและต้องมีบุคลากรที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้อัตลักษณ์ของนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่ง ผู้นำในการดำเนินโครงการนวัตกรรมและผู้สนับสนุน อีกทั้งบุคลากรภายในองค์กรยังต้องมุ่งมั่นการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการมุ่งมั่นส่วนบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากนวัตกรรมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลที่มีพื้นฐานที่หลากหลาย (Cross Functional) ในขณะเดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการที่บุคลากรจะเป็นผู้ที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้ บุคลากรเองจะต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม

3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรคโดยที่การตกแต่งและการวางแผนผังสำนักงาน (Layout) แบบเห็นหน้าเห็นตากันและพบปะกัน (Interactive) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีการสื่อสารพูดคุย สร้างความไว้วางใจและนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ

4. ผู้นำองค์กรต้องสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างแท้จริงและการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้นความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์กรก็จัดว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากหลายครั้งที่นวัตกรรมที่สำคัญภายในองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในแต่เป็นการเชื่อมโยงแนวคิดง่าย ๆ จากภายนอกเข้าสู่องค์กร ไม่ว่าจะมาจากนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจรวมถึงจากความต้องการของผู้บริโภค

จาร์นันท์ อธิธาวัชกุล (2553, น. 45) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีดังนี้

1. ทำตนเป็นแบบอย่างในการทำทาส่งสิ่งที่ดำเนินการอยู่ หรือกระบวนการที่ปฏิบัติอยู่โดยหมั่นสื่อสาร โน้มน้าว ให้ทีมงานค้นหามุมมองที่จะปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

2. วิเคราะห์สถานการณ์และโน้มน้าวการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทีมงาน ร่วมระดมความคิด ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน และการปลดล๊อคเงื่อนไขต่าง ๆ

3. ส่งเสริมให้ทีมงานทุกคนมีอิสระในการคิด และกล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรมนั้น ๆ และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

4. สร้างความรู้สึกตื่นเต้น สนุกในการทำงานแก่ทีมงาน ด้วยการสื่อสาร เป้าหมายที่ชัดเจน มีท่าที และพฤติกรรมที่กระตือรือร้นในการทำงานกับทีมงาน จับจ้องมองหาผลงานหรือความคิดของพนักงานที่แปลกแตกต่าง น่าสนใจ

5. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการให้ปฏิบัติงานรวมทั้งสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์

สรุป คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ผู้นำพึงมี คือ การเห็นความสำคัญของนวัตกรรม การสร้างค่านิยม การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีใจที่เปิดกว้าง กล้ายอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น มีการกระจายอำนาจและการเปลี่ยนรูปแบบงานที่เหมาะสมตามความถนัด มีการสอนงาน การทบทวนหาสาเหตุ การมีความยืดหยุ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

#### 1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องมีการเตรียมคนทำงานสู่สังคมที่ใช้ความรู้และบุคคลพร้อมเรียนรู้ ไม่ว่าจะประกอบอาชีพใด ทุกคนจะต้องเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้ และเป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้และทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง จึงเกิดกระแสภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยอย่างยั่งยืน ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาเป็นกรอบในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

Patel (2012, น. 271) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าประกอบด้วย

1. มีความตระหนักถึงรูปแบบ คือ ความสามารถที่เห็นภาพการเชื่อมต่อผ่านข้อมูล และมีความคิดเป็นรูปแบบและมีการผสมผสานข้อมูลจากแหล่งอ้างอิงที่แตกต่างกัน
2. มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ได้อย่างรอบคอบ
3. สามารถตั้งคำถาม เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดเพื่อหาคำตอบที่เหมาะสม
4. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้าตลอดเวลาเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน และสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
5. ยอมรับความผิดพลาดและนำมาปรับปรุงงานใหม่ด้วยการทดลองอย่างต่อเนื่อง
6. ตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติหรือทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบ

7. สร้างเครือข่าย โดยผู้นำนวัตกรรมต้องเห็นคุณค่าและสามารถสร้างเครือข่ายร่วมมือกับหน่วยงาน/บุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลา

8. มีความเพียร คือ การติดตามอย่างไม่ยอมลดละแม้งานจะล้มเหลวหรือประสบปัญหาที่ต้องพยายามทดลองใหม่อีกครั้ง จนประสบผลสำเร็จ

9. ประสานงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจในหมู่คณะทั้งในระดับแนวราบและแนวตั้ง

10. มองโลกในแง่ดี เพื่อสร้างความไว้วางใจในหมู่คณะทั้งในระดับแนวราบและแนวตั้ง

Horth (2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำ (Innovative approach to leadership) คือ การที่ผู้นำคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อนำไปสู่วิธีการบริหารงานแบบใหม่ และคิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานบนพื้นฐานของการเข้าถึงข้อมูลหรือการคาดการณ์ในเชิงวิสัยทัศน์ วิธีการนวัตกรรมต่าง ๆ เหล่านี้จะนำมาซึ่งการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2. ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม (Leadership for innovation) ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสินค้าและการบริการใหม่ ๆ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (Culture of innovation) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกระบวนการคิดที่แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ในการเผชิญสิ่งที่ท้าทาย เช่น การทำงานท่ามกลางทรัพยากรที่ขาดแคลน หรือการทำงานเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขัน เป็นต้น

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ Horth ปรากฏดังภาพที่ 2.1



วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำ:  
การนำการคิดเชิงนวัตกรรมสู่งานหลักของ  
ภาวะผู้นำ  
(Innovative approach to leadership)

ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม  
การสร้างบรรยากาศให้เกิดการ  
ประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรม  
(leadership for innovation)

ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ปรับปรุงจาก Innovation leadership: *How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results* (น. 19), by D. Horth, 2014, Greensborough, NC: Creative Leadership.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การใช้สารสนเทศและการสื่อสาร การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การสร้างแรงจูงใจ การวัดและประเมินผล การคิดสร้างสรรค์และการกระจายอำนาจ

อรอนงค์ โรจน์วิวัฒน์บุลย์ (2553, น. 216) ได้เสนอภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leader Competency) เปรียบเสมือนแกนหลักที่สำคัญของสมรรถนะที่ผู้นำองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม หรือผู้บริหารในองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) จำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 คุณลักษณะ ดังนี้

ด้านที่ 1 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง (Visionary and Leading Change), การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ (Alignment and Execution) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn) ทักษะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม (Encourage Innovation), ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การสร้างความไว้วางใจ (Trusted Influence), การขับเคลื่อนผลลัพธ์ (Drive Results and Outcomes) และการแก้ไขปัญหา (Problem Solving)

ด้านที่ 2 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย กล้าเสี่ยง (Risk Takers) มีจิตใจเปิดกว้าง เป็นผู้ฟังที่ดี (Opened Minded) มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Instinct) ชอบความท้าทาย (Challenge Rule and Past Practices) มีความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (Intuition Minded) ความมีคุณธรรม (Integrity) และกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change)

ด้านที่ 3 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ (Network and Connection)

ด้านที่ 4 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่ (Roles) ประกอบด้วย บทบาทการเป็นผู้นำทางความคิด (Idea Champion) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Positive Role Model) บทบาทการเป็นผู้นำทีม การมีส่วนร่วม (Team Leader, Participating) การสร้างบรรยากาศองค์กร

แห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) หน้าที่การให้รางวัลแห่งความสำเร็จ (Reward Success) และเป็นผู้จุดประกายสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiring)

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555, น. 127) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่หมั่นฝึกฝนจนเกิดความชำนาญจนกลายเป็นทักษะพื้นฐานสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งผู้นำขององค์กรต้องมีความสามารถในการนำองค์กรโดยใช้นวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านบทบาทหน้าที่ 4) ด้านลักษณะทางสังคม โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิผลทั้งด้านเทคโนโลยีโครงสร้าง และวัฒนธรรม เมื่อปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ท้ายที่สุดก็จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง การสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจและความมุ่งมั่น การคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาบุคลากร การวัดและประเมินผล การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การประสานงาน การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้และการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

เวียงวิวรรณ ทำหุล (2557) ได้กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถแบ่งได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. บุคลิกภาพภายใน (internal personality) หมายถึง ลักษณะที่อยู่ภายในจิตใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น สัมผัสได้ยาก ต้องมีโอกาสดำเนินงานร่วมกัน หรืออยู่ด้วยกันนาน ๆ บุคลิกภาพภายในจึงจะแสดงออกมา ประกอบด้วย

- 1.1 ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
- 1.2 การคิดวิเคราะห์ (Analysis)
- 1.3 คิดบูรณาการ (Integrative Thinking)
- 1.4 มีจินตนาการ (margination)
- 1.5 รอบคอบ ไม่ประมาท (Careful)
- 1.6 ซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity)
- 1.7 มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness)
- 1.8 มีแรงบันดาลใจ (Inspiration)
- 1.9 มีปฏิภาณไหวพริบ (Sagacious)

2. บุคลิกภาพภายนอก (external personality) หมายถึง ลักษณะที่สามารถที่มองเห็นได้อย่างชัดเจนชัดเจน สัมผัสได้ โดยใช้เวลาไม่นาน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และใช้เวลา น้อย ประกอบด้วย

- 2.1 คล่องแคล่ว ว่องไว (Active)
- 2.2 เอาใจใส่ (Attention)
- 2.3 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)
- 2.4 มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations)

3. การปฏิบัติงาน (operation) หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมในความรับผิดชอบของบุคคลหนึ่งปฏิบัติด้วยกำลังกายและกำลังใจโดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ ประกอบด้วย

- 3.1 วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 3.2 มุ่งสู่จุดหมาย (Focusing)
- 3.3 การแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ
- 3.4 การเลือกสรรข้อมูล (Data selection)
- 3.5 การแก้ปัญหา (Problem solving)
- 3.6 รู้รายละเอียด (Precision and Detail)
- 3.7 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability)
- 3.8 ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn)
- 3.9 การวางแผน (Planning)
- 3.10 ต่อสู้ ฟันฝ่าอุปสรรค
- 3.11 พัฒนาตนเอง
- 3.12 ความกล้าเสี่ยง (Risk taking)
- 3.13 ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change)
- 3.14 การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake)
- 3.15 การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for Development)

4. มิตรสัมพันธ์ (relationship) หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเห็นใจ ความเป็นกันเอง ความไว้นื้อเชื่อใจ การให้เกียรติยกย่องและ ความจริงใจอันอบอุ่นของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 4.1 มีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded)
- 4.2 การมีส่วนร่วม (Participation)



- 4.3 การถ่ายทอดความรู้ (Instruct)
- 4.4 การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization)
- 4.5 เปิดอิสระทางความคิด (Free thought)
- 4.6 ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality)
- 4.7 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- 4.8 ดูแลติดตามแนะนำ (Coaching)
- 4.9 การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding)
- 4.10 การพัฒนาบุคลากร (Human development)
- 4.11 การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Understanding your customers)
- 4.12 การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super leadership)

จิวีวรรณ จันทลา (2559) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การสร้างแรงจูงใจ การคิดสร้างสรรค์และการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. บทบาทผู้นำทางนวัตกรรม นอกจากภาระหน้าที่หลักขององค์การแล้วอีกหน้าที่ที่ผู้นำทางนวัตกรรมต้องมี คือ การจัดการองค์การที่สอดคล้องกับระบบสังคมฐานความรู้ ที่เน้นการใช้องค์ความรู้ พัฒนาวัตถุ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เชื่อว่านวัตกรรมสามารถจัดการและแก้ไขปัญหาได้ทุกประการ นวัตกรรม จึงถูกกำหนดและใช้ในองค์การที่เน้นความทันสมัยและประสิทธิภาพของนวัตกรรม ผู้นำทางนวัตกรรมหรือนักนวัตกรรมจึงมีบทบาทที่กว้างขวางอาจจำแนกตามบริบทต่าง ๆ เช่น บทบาทในฐานะผู้ผลิต บทบาทในฐานะผู้ปฏิบัติ บทบาทในฐานะผู้กำหนดทิศทาง บทบาทในการเป็นผู้กำหนด บทบาทในฐานะผู้นำ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

2. พฤติกรรมผู้นำทางนวัตกรรม ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางนวัตกรรมเมื่ออยู่ในตำแหน่งตามบทบาทหน้าที่ เช่น เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมหรือกระบวนการบริหารงานแบบการกระจายอำนาจ มีพฤติกรรมส่งเสริมตลอดจนกระตุ้น บุคลากร เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมแห่งการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ สร้างความไว้วางใจ มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ผู้นำที่ขยายความคิดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมแลกเปลี่ยน มีพฤติกรรมของผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง

3. คุณลักษณะผู้นำทางนวัตกรรม ในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การนั้นผู้นำควรมีคุณลักษณะ หรือองค์ประกอบของผู้นำองค์การที่จะทำให้้องค์การมีช่องทางหรือ ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในองค์การ เช่น ต้องมีทักษะสูงของการเป็นผู้ให้บริการ เป็นผู้ส่งเสริม ผู้เอื้ออำนวยความ

สะดวก ต้องเป็นผู้ยอมรับในความเสี่ยง เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านกระบวนการบริหารและกลยุทธ์ทางด้านต่าง ๆ มีความเข้าใจในธรรมชาติที่แตกต่างกัน ระหว่างการบริหารโครงการนวัตกรรมกับการบริหารองค์การ ต้องมีความสามารถการจัดการความรู้ มีความสามารถในการปรับความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างแนวคิดในการจัดการนวัตกรรมแบบปิด และการจัดการนวัตกรรมแบบเปิด เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ เป็นคนที่มีความรู้พื้นฐานกว้าง เป็นคนที่มีผลงานในการแก้ไขปัญหา มีความสามารถในการพิจารณาตัดสิน เป็นผู้คิดนอกกรอบ เป็นผู้เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, น. 155) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือเป็นผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการ เข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร แบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. บุคลิกภาพภายใน (internal personality) หมายถึง ลักษณะที่อยู่ภายในจิตใจที่มองไม่เห็น สัมผัสได้ยาก ต้องมีโอกาสทำงานร่วมกัน หรืออยู่ด้วยกันนาน ๆ บุคลิกภาพภายในจึงจะแสดงออกมา ประกอบด้วย

- 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
- 2) การคิดวิเคราะห์(Analysis)
- 3) การบูรณาการ (Integrative Thinking)
- 4) มีจินตนาการ (Imagination)
- 5) รอบคอบ ไม่ประมาท (Careful)
- 6) ซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity)
- 7) มีจิตอาสา หรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness)
- 8) มีแรงบันดาลใจ (Inspiration)
- 9) มีปฏิภาณไหวพริบ (Sagacious)

2. บุคลิกภายนอก (external personality) หมายถึง ลักษณะที่สามารถที่มองเห็น ได้ อย่างเป็นชัดเจน สัมผัสได้ ประกอบด้วย

- 1) คลองแคลง ว่องไว (Active)
- 2) เอาใจใส่ (Attention)
- 3) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)
- 4) มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations)

3. การปฏิบัติงาน (operation) หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมในความรับผิดชอบของบุคคลหนึ่งปฏิบัติด้วยกำลังกายและกำลังใจโดยใช้ความรู้ปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ประกอบด้วย

- 1) วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (vision to change)
- 2) มุ่งจุดหมาย (Focusing)
- 3) การแปลความคิดการปฏิบัติ (Adoption)
- 4) การเลือกสรรข้อมูล (Data selection)
- 5) การแก้ปัญหา (Problem solving)
- 6) รู้รายละเอียด (Precision and Detail)
- 7) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability)
- 8) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn)
- 9) การวางแผน (Planning)
- 10) พนผาอุปสรรค (Battle and Overcome)
- 11) พัฒนาตนเอง (Development)
- 12) ความกล้าเสี่ยง (Risk taking)
- 13) ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change)
- 14) การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake)
- 15) การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for Development)

4. มิตรสัมพันธ์ (relationship) หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเห็นใจความเป็นกันเองความไวเนื้อเชื่อใจ การให้เกียรติยกย่อง และความจริงใจอันอบอุ่นของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา

- 1) มีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded)
- 2) การมีส่วนร่วม (Participation)
- 3) การถ่ายทอดความรู้ (Instruct)
- 4) การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization)
- 5) เปิดอิสระทางความคิด (Free thought)
- 6) ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality)
- 7) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- 8) ดูแลติดตามแนะนำ (Coaching)
- 9) การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding)

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, น. 145-169) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย
  - 1) การกำหนดวิสัยทัศน์
  - 2) การสร้างวิสัยทัศน์
  - 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
  - 4) การเผยแพร่วิสัยทัศน์
2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย
  - 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
  - 2) การสร้างความไว้วางใจ
  - 3) การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์
  - 4) การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม
  - 5) การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน
3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ประกอบด้วย
  - 1) การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง
  - 2) การมีความคิดริเริ่ม
  - 3) การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น
4. การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย
  - 1) การเป็นผู้นำทางความคิด
  - 2) การเป็นนักจัดองค์การ
  - 3) การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้
  - 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี
5. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย
  - 1) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว
  - 2) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์
  - 3) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม
  - 4) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม

ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย

Patel (2012); Horth (2014) ; ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2553) ; อรอนงค์ โรจน์วัฒน์บุลย์ (2553) ; สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555) ; ขวัญชนก โตนาค (2556) ; เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ; จุรีวรรณ จันทลา (2559) ; พิทักษ์ ทิพย์วารีย์ (2558) ; จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, น. 155) และฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) มาทำการจัดกลุ่มและทำการสังเคราะห์แล้วนำมาแจกแจงความถี่ตามนักวิชาการที่มีความเห็นตรงกัน ดังรายละเอียดที่แสดงตามตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (Innovative Leadership)

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (Innovative Leadership)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	Patel (2012)	Horth (2014)	ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2553)	อรอนงค์ โรจน์วัฒน์บุลย์ (2553)	สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555)	ขวัญชนก โตนาค (2556)	เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557)	จุรีวรรณ จันทลา (2559)	จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559)	พิทักษ์ ทิพย์วารีย์ (2558)	ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)	สรุปค่าคะแนน	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	✓
การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	✓
การบริหารความเสี่ยง				✓								1	
ความสามารถในการตั้งคำถาม	✓											1	
ความสามารถในการเรียนรู้	✓		✓				✓					3	
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร			✓	✓		✓	✓					4	✓
การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		8	✓
การบริหารความเสี่ยง						✓	✓		✓			4	
การสร้างแรงจูงใจ			✓	✓					✓	✓		6	
การวางแผนการทำงาน	✓		✓				✓					3	
การพัฒนาบุคลากร			✓		✓	✓	✓		✓	✓		6	
การเอาใจใส่					✓		✓					1	
การวัดและประเมินผล			✓			✓						2	
การตัดสินใจและการแก้ปัญหา	✓			✓	✓	✓	✓					5	
การมีความรับผิดชอบ				✓								1	
การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้				✓		✓	✓					3	
การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์	✓			✓		✓		✓				4	
การเป็นแบบอย่างที่ดี				✓					✓	✓		3	
การประสานงาน	✓					✓						2	
การคิดสร้างสรรค์			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
ความมั่นใจและความมุ่งมั่น						✓						1	

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	Patel (2012)	Horth (2014)	ไพฑูริย์ สิ้นลาร์ตัน (2553)	อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553)	สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555)	ขวัญชนก ไตนาค (2556)	เวียงวิวรรณ ท่าพล (2557)	จิวรรณ จันทลา (2559)	จุฑาทิพย์ ชนะเดณ (2559)	พิทักษ์ ทัพย์วาริ (2558)	ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)	สรุปค่าคะแนน	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
บทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม											✓	1	
การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม											✓	1	
การไว้วางใจ								✓	✓			2	
การกระจายอำนาจ			✓									1	
การมองโลกในแง่ดี	✓											1	
ความเพียร	✓											1	

จากการรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารจากนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้นพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารนั้น มีประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาอยู่หลายประเด็นด้วยกัน เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ดังนั้น ตัวแปรที่ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาและนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารให้มีความเหมาะสมตามหัวข้อที่ผู้สนใจศึกษารวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และมีงานวิจัยสนับสนุนได้ องค์ประกอบทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และ 5) การคิดสร้างสรรค์ โดยผู้วิจัยได้เลือกเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและขออธิบายความหมายในแต่ละด้านดังนี้

#### 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงถือเป็นจุดเริ่มต้นที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานวัตกรรม เป็นโจทย์ที่มีความท้าทายอย่างยิ่งต่อผู้บริหารเพราะการพัฒนาสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้มากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรารถนาจะให้เกิดขึ้น อาจเป็นผลมาจากการศึกษา เรียนรู้ การได้รับแรงบันดาลใจ ความมุ่งมั่น ทุมเท ความต้องการในการพัฒนาที่จะสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้วิสัยทัศน์ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2553) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมายและกำหนดวิธีการตามเป้าหมาย และสาระนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ให้ความหมายไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงหมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ภริญา สายศิริสุข (2561) ให้ความหมายไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

Bennis (1989) ให้ความหมายไว้ว่า ความเป็นผู้นำวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีหลัก 5 ประการ คือ 1) ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่ท้าทาย 2) มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น 4) ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น 5) นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการทำงานจากจิตวิญญาณที่แท้จริง

Watt (2002, อ้างถึงใน จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์คือผู้นำที่บริหารจัดการโดยเน้นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง การกำกับติดตามและช่วยเหลือขณะกำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลงและเน้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Armandi, Oppedlsano และ Sherman (2003) เสนอเพิ่มเติมว่า “ภาวะผู้นำ” ที่มีวิสัยทัศน์นี้เกิดขึ้นจากผู้นำที่มีความสามารถพิเศษในการโน้มน้าวดึงดูดใจผู้อื่น (Charisma) โดยภาวะผู้นำลักษณะนี้มีความสามารถสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนน่าดึงดูดน่าเชื่อถือและเป็นไปได้เหมาะสมกับอนาคตขององค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์นี้เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ผู้ตามใช้ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และความสามารถ (Abilities) ขับเคลื่อนให้วิสัยทัศน์เป็นจริงขึ้นมา

Zaccaro and Banks (2004) ให้ความหมายไว้ว่า จากการได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ซึ่งผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตและการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบด้วยคำพูด การกระทำ เพื่อให้มองเห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจและให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างความไว้วางใจและการให้ความสำคัญกับผู้อื่น

Leonard (2008) ได้อธิบายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะเป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นเยี่ยมในด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์แล้วปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้และยังเป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยเริ่มต้นลงมือปฏิบัติแล้วกระตุ้นขอความร่วมมือ ขอรับการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ๆ เพื่อนำพาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำมีวิสัยทัศน์จะสามารถคิดนอกกรอบและสามารถมองเห็นภาพรวมของ

สิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ทั้งหมด ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย ความเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจที่เด่นชัดสำหรับองค์กรเป็นผู้ที่เสริมสร้างพลังอำนาจในด้านความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและเป็นที่เคารพนับถือของผู้ตามเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่ความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติเป็นผู้ที่มีแนวคิดสร้างสรรค์พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

## 2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความสำคัญ เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าการ



ทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

สัญญา เคนาภูมิ (2551) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมคือการที่สมาชิกได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมติดตามประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมจะต้องมาจากความสมัครใจ พึงพอใจ และได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจาก ชุมชนโดยส่วนรวมร่วมกัน

ติเรก วรณเศียร (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์หรือมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพึงพอใจในการทำงานแบบนั้น

อัจฉรา ชุนณะวงศ์ (2553) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึงการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเดียวกัน ให้ความร่วมมือร่วมใจประสานงาน ติดต่อสื่อสารร่วมกัน เพื่อให้งานที่ตนได้รับผิดชอบนั้น บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่ม บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็ทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2555) ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่าง เป็นทีม คือการบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกัน สร้างสรรค์นั้นและยังทำให้รู้สึกดีว่าตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพและศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติงานกับสมาชิก บูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติร่วมมือร่วมพลังคิดค้นสืบค้น มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วม เป็นความสามารถในการโน้มน้าว ให้บุคลากรหรือผู้อื่น รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ด้วยความเต็มใจจริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และเมื่อ

สังคมหรือชุมชนมีงานใด ๆ ผู้บริหารก็เข้าไปส่วนร่วมกับสังคม ด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, น.8) กล่าวถึง การมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทของสมาชิกหมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่คาดหวังของสมาชิกภายในทีม ที่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกันรวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารถึงการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดให้ครูสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเสนอแนะแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปแบบของผลลัพธ์ สำคัญที่ต้องการ การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และการสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างและธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและระหว่างครูด้วยกันเอง

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, น.11) ได้กล่าวถึง การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานกับสมาชิก บูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมมุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมองช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติ ร่วมมือ รวมพลัง คิดคน สืบคนมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้สึกรักและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกรักภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, น.14) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการ

ทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

United Nations (1981) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมคือการเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีพลังของประชาชนในด้านต่าง ๆ ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ

Fullan (2006) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการสร้างการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือในการทำงาน คือ ผู้นำต้องเป็นผู้รู้จักการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน สร้างจิตวิญญาณในการทำงาน

จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งนำพาบุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

### 3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นทักษะสำคัญในการบริหารสถานศึกษายุคปัจจุบัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะได้นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปใช้เพื่อประกอบการวิเคราะห์ วางแผน การดำเนินงาน การประเมินและสรุปผลการบริหารสถานศึกษา รวมไปถึงการสื่อสารผลที่จะออกมาให้กับสาธารณชนได้รับทราบถึงการบริหารสถานศึกษาในรอบปี โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้ดังนี้

นิกัญชลา ลั่นเหลือ (2554) ให้ความหมายไว้ว่า คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานให้กับโรงเรียนและขณะเดียวกันก็สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการยอมรับและเห็นคล้อยตาม

พันธุ์ญา รักษาพล (2554) ให้ความหมายไว้ว่า คือการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารคมนาคมที่เกี่ยวกับการจัดทำสารสนเทศ ผ่านการแสวงหา วิเคราะห์ การประมวลผล การจัดเก็บข้อมูล การเรียกใช้ การแลกเปลี่ยนและการเผยแพร่สารสนเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์รวมถึงเครือข่ายสื่อสารข้อมูล อุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมที่เชื่อมต่อถึงกันได้อย่างรวดเร็วนำมาใช้ประโยชน์

ชินกรณ แก้วรักษา (2555, น. 14) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่าเป็นการใช้เทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วย เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสื่อสาร และเทคโนโลยีด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อกระบวนการดำเนินงานสารสนเทศ ตั้งแต่การแสวงหา การวิเคราะห์ การประมวลผล การจัดการ การจัดเก็บ การเรียกใช้ การแลกเปลี่ยน และเผยแพร่สารสนเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านความถูกต้อง แม่นยำ และความเร็วทันต่อการนำมาใช้ประโยชน์

กระทรวงศึกษาธิการ (2557, น.4-7) ได้กล่าวถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูงประหยัด และได้ประสิทธิภาพสูงสุดผู้บริหารยุคใหม่ทุกระดับ การนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เช่น ผู้บริหารระดับสูง ในองค์กรจะนำสารสนเทศที่แสดงภาพรวมของการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อม สรุปปัญหาแนวทางการแก้ไขและการตัดสินใจ กำหนดกลยุทธ์ขององค์กรส่วนผู้บริหารระดับกลาง จะนำสารสนเทศที่ประมวลผลงานประจำปี มาใช้จัดทำแผนงบประมาณและกำหนดแผนการดำเนินงานของหน่วยงานสำหรับผู้บริหาร ระดับต้น จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการควบคุมการปฏิบัติงานส่วนด้านการศึกษาได้นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษามากขึ้น

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้และใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึงความรู้และมีการเปลี่ยนแปลงสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงาน การสอนงานและทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ

ณพิชชา กิจจัสจจา (2559) ให้ความหมายไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การจัดการ ประมวลผล จัดเก็บ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานข้อมูลในการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ให้ความหมายไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย จัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย ตลอดจนจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

ณัฐพงศ์ แก้วรากมูข (2563, น.21) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่าเป็นเทคโนโลยีที่ใช้จัดการ สารสนเทศ โดยมีกระบวนการดำเนินงานสารสนเทศตั้งแต่การแสวงหา การวิเคราะห์ การประมวลผล การจัดการ การจัดเก็บ การเรียกใช้ การแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ สารสนเทศ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านความถูกต้องและรวดเร็ว

จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์ในการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่นจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

#### 4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมช่วยให้เอื้อต่อการสร้างความรับรู้ถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในสถานศึกษา เป็นการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเปิดให้บุคลากรได้มีการคิดเพื่อพัฒนานวัตกรรมภายในสถานศึกษา โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมไว้ดังนี้

ขวัญชนก โตนาค (2556) ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม คือการสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะ เห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ เครื่องไม้เครื่องมือที่พร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด จนเกิดรวบรวม เชื่อมโยง เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ ระดมสมอง ความรู้ต่าง ๆ ผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง มีการทำกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) อย่างต่อเนื่อง

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, น.10) ได้กล่าวถึง บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา ต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูหรือบุคลากรเป็นรายตัวในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างบรรยากาศสนับสนุนกระตุ

นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง การคิดเชิงระบบหมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูง ยึดหลักคุณภาพผู้เรียน มีการการประเมินสภาพปัญหาในภาพรวมทั้งหมด การคิดเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ประกอบกันเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบ ขอบเขตและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อระบบ มีโครงสร้างและมีแบบแผนมีการปรับตัวและมีวงจรป้อนกลับในการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกันโดยรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงาน การสอนงานและทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมหมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

อรพิน อิมรัตน์ (2561, น.6) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมหมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลายไม่ตึงเครียด กระตุ้นให้บุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้รางวัลและเสริมแรงให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม

จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม พร้อมสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากร ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

##### 5. การคิดสร้างสรรค์

การคิดสร้างสรรค์เป็นบ่อเกิดของการพัฒนาในหลาย ๆ ด้านช่วยให้การพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปอย่างทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษามักใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารเนื่องจากทำให้เกิดการคิดที่จะพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ตามความรู้และประสบการณ์ที่ตนเองมี โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

ขวัญชนก โตนาค (2556, น.5) ได้กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถในการคิดได้อย่างหลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุมไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการ กระบวนการรูปแบบเดิม มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา สืบค้นหาข้อมูล ความรู้ที่สร้างสรรค์หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิดการตัดสินใจสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดวิธีการสิ่งเก่า ๆ มาพัฒนาต่อยอดแตกต่างจากของเดิมเพื่อเกิดแนวคิดเหนือความ คาดหวัง นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, น.8) ได้กล่าวถึง การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการ ปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงาน ของครู ประกอบด้วย การมีจินตนาการ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์ พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน ความยืดหยุ่น หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่ แสดงออกถึง การกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการ ปฏิบัติงานได้หลากหลาย

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการ พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ขึ้นมาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ ทันสมัย มีการสืบค้นหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำ แนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมี อิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทของ องค์กรและสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ใน การขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม

ภิญญา สายศิริสุข (2561) ให้ความหมายไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์คือการทำงานที่ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูบุคลากรทาง การศึกษา

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, น.15) ได้กล่าวถึงการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อน ให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่าง ละเอียดลอบ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผล

ให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ 3 ด้าน ดังนี้การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต และการมีความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างกันจากเดิมที่มีอยู่โดยปกติ และไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

Mathis & Jackson (2003) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการบูรณาการวิธีคิดหลาย ๆ แบบ เพื่อเชื่อมโยงให้กลายเป็นความคิดใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ จินตนาการไปสู่เรื่องราวใหม่ ๆ หรือค้นพบ แนวทางการแก้ปัญหาอย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดบูรณาการได้เป็น อย่างดีแล้ว จะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมที่แปลกใหม่นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้

Ezendu (2010, อ้างถึงใน จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560) ให้แนวคิดไว้ว่า จะต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางที่มีความทันสมัยและมีความสามารถในการใช้นวัตกรรมได้เป็น อย่างดี ประกอบด้วย 1) การรู้แนวทาง 2) การคิดนอกกรอบ 3) ความสามารถในการควบคุม และ 4) การมีจินตนาการ

จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด สร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม สนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัยประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สร้างทางเลือกในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม

## 2. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

### 2.1 ข้อมูลทั่วไป

**ประวัติความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง**

กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทและภารกิจ ในการส่งเสริมสนับสนุน และเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ รวมทั้งมีหน้าที่ในการพัฒนาระดับคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งระบบ ซึ่งการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาชาติ จำเป็นต้องกำหนดทิศทางการ



พัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพ มีชีวิตที่ดี และมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ในระดับเวทีโลก เพื่อสร้างคนไทย และการปฏิรูปการศึกษาไทย มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล

แนวทางที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ ต้องมีแนวคิด มีวิธีการที่หลากหลายในการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ ที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อให้นักเรียนที่มีคุณภาพเป็นผลผลิต ได้คนไปพัฒนาสังคมไทย ให้มีความมั่นคง ซึ่งการจัดการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา มีความสำคัญมาก เนื่องจากจะรับนักเรียนที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา แล้วพัฒนานักเรียน ส่งต่อไปยังระดับอุดมศึกษา โดยเชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัย และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมคิด ร่วมดำเนินการพัฒนาการศึกษาตลอดแนว

วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 ที่ประชุมสภาการศึกษา มีมติเห็นชอบหลักการ ให้มีเขตพื้นที่การศึกษา(มัธยมศึกษา) โดยให้ดำเนินการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการประกาศจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เสนอมาตรการระยะสั้น กำหนดให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษาขึ้น

วันที่ 31 มีนาคม 2552 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายจурินทร์ ลักษณะวิศิษฎ์ ได้ลงนามประกาศจัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา 41 ศูนย์

นายชินภัทร ภูมิรัตน์ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มอบหมายให้นายเสน่ห์ ชาวโต รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบ กำกับ ดูแล การดำเนินงานจัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ทั่วประเทศ

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 31 มีนาคม 2552 จังหวัดพังงา เป็นศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 13 (ศกม.13) จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดระนอง ศูนย์ตั้งที่ อำเภอเมือง จังหวัดพังงา

วันที่ 12 กรกฎาคม 2553 สภาผู้แทนราษฎร ได้ผ่าน พรบ.การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) โดยให้มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วันที่ 18 สิงหาคม 2553 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศแบ่งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต ลงในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนพิเศษ 98 ง หน้า 62-66

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำดับที่ 14 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ประกอบด้วยท้องที่ จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดระนอง ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ตั้งอยู่ที่ อำเภอเมืองพังงา ซึ่งเป็นสถานที่ตั้งอยู่ในปัจจุบันนี้

## วิสัยทัศน์ / พันธกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง บริหารจัดการศึกษาด้วยนวัตกรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

### พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. สร้างความปลอดภัย สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง
4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และสร้างเสริมความเข้มแข็งการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา
7. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และมีสมรรถนะการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษา

### กลยุทธ์ (strategy)

- 21
- กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีสมรรถนะสู่มีอาชีพ
- กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างยั่งยืน
- กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

### เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความสามารถในการแข่งขัน
3. ผู้เรียนทุกคนได้รับความปลอดภัยและโอกาสทางการศึกษาทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการบริหารจัดการศึกษาโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และภาคีเครือข่ายมีความเข้มแข็ง
6. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
7. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษา มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

#### ค่านิยมร่วม (SMART)

“องค์กรสุจริต มีจิตบริการ ปฏิบัติงานเป็นเลิศ”

S = Service Mind : การมีจิตใจพร้อมในการให้บริการ

M = Mastery : การทำงานอย่างมืออาชีพ

A = Achievement : การมุ่งผลสัมฤทธิ์

R = Responsibility : ความรับผิดชอบ

T = Transparency : ความโปร่งใส

## 2.2 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความรู้ทักษะใหม่ ๆ มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณ ความเป็นครู และส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและทักษะภาษา ที่จะเป็นส่วนสำคัญให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการขับเคลื่อนตามเป้าประสงค์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษา มีความชำนาญ เชี่ยวชาญ มีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ดำเนินการดังนี้

1.1 โครงการอบรมการประชาสัมพันธ์ในดิจิทัลยุคใหม่ โดยพัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะการใช้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับ เทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่

1.2 โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศใน ศตวรรษที่ 21 โดยส่งเสริม พัฒนาการความรู้ ความคิดเชิงระบบ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถรับรู้ เรียนรู้ และปรับเปลี่ยนสู่เป้าหมายสู่เป้าหมายความสำเร็จ และเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC และการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

2.1 โครงการพัฒนา ส่งเสริมสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา โดยอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การจัด รวบรวมสื่อ/นวัตกรรม และนิเทศ ติดตาม ผลการดำเนินงาน

2.2 โครงการการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ด้านการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา โดยสนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัด มีเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัยในโลกดิจิทัล สำหรับการเรียนการสอน

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 งานวิจัยในประเทศ

เวียงวิวรรณ์ ทาทุล (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา 2) ระดับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมกับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูง และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน 2) การเป็น องค์การขีดสมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูง มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับการ เป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงอยู่ในระดับ “สูง” และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ และด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง สามารถพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการศึกษา คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการ เปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานใน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาใน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนก ตามขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุดโดยรวม และรายด้าน ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้น ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์ (2560) ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู และ 3) ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผล

ต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำมี 8 องค์ประกอบดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การจัดการความรู้ 4) การมีอิทธิพลและการโน้มน้าว 5) การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา 6) การคิดสร้างสรรค์ 7) การสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และ 8) ความกล้าเสี่ยง โดยภาพรวมของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นอยู่ในระดับมาก ส่วนการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภริญา สายศิริสุข (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด

อรพิน อิมรัตน์ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 2) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และ 4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก (2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมในทางบวก และ (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยองค์การ ปัจจัยทีมงาน และปัจจัยบุคคล

เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน (2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า (2.1) ควรศึกษาข้อมูลและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษายึดหลักความเป็นจริง (2.2) ควรมีการจัดทำแผนพัฒนา

รายบุคคลและเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ (2.3) ควรปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรในทีมของตนเองและศึกษาเรียนรู้งานในสถานศึกษา (2.4) ควรศึกษาหาความรู้หรือข้อมูลรวมทั้งกฎหมายต่าง ๆ โดยยึดถือความถูกต้องของการทำงานตามระเบียบแบบแผน (2.5) ควรใช้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา ควรเผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากร (2.6) ควรศึกษาข้อมูลจากต้นแบบที่ประสบความสำเร็จด้านการพัฒนา เทคโนโลยีและนวัตกรรม นำมาปรับใช้ในสถานศึกษาพร้อมทั้งแสวงหาแนวคิดในการทำงานรูปแบบใหม่ (2.7) ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร (2.8) ควรศึกษาหรือเรียนรู้ ความถนัด ความสามารถของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการมอบหมายงานและการกระจายอำนาจให้ดียิ่งขึ้น

ยินดี ฮานาฟี (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก และนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ตามลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย 2) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์มีการประเมินผลสำเร็จของกลยุทธ์ที่นำไปใช้ และวางแผนการดำเนินงานในอนาคต 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม สร้างความเชื่อถือให้เป็นที่ยอมรับ นำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา และสร้างแรงบันดาลใจ 5) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันตัดสินใจ ยอมรับฟังความเห็น และเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน

ปรีวิวัฒน์ ยืนยง (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาที่ปฏิบัติงาน

โดยรวม และรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การบริหารองค์กร นวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้น และปรับปรุงสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ นำระบบเครือข่ายและ ระบบเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ปาริฉัตร นวนทอง (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปารวี บุญเพชร (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชตามการรับรู้ของครู 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกภาพ 2) ความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของ สถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านองค์กร ด้าน เทคโนโลยี ด้านการเรียนรู้ ด้านความรู้ และ ด้านบุคลากร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมมี ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ .738

บริพัฒน์ สารผล (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



มัธยมศึกษาอุดรธานี มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 5) อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และ 6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่า 1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ 5) การบริหารความเสี่ยง 2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงและการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 26.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีมี 2 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

พลวัตร พัฒนินบูลย์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารความเสี่ยง ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการใน

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ร้อยละ 53.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Hay Group (2005) ได้ทำการวิจัย เรื่อง องค์กรนวัตกรรม: บทเรียนจากปรัชญาอดนิยมนิยม ผลการวิจัยพบว่าผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับปัจจุบันและพัฒนาวัฒนธรรมไปสูอนาคตโดยวัฒนธรรมต้องสนับสนุนบุคคลและทีมงาน เพราะทั้ง 2 ปัจจัยเป็นแนวคิดพัฒนานวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่า 54-72% ของความแตกต่างของบรรยากาศองค์การมาจากความแตกต่างในรูปแบบบริหาร บรรยากาศองค์การมีผลต่อความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม

Gliddon (2006) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสร้างตัวแบบขีดความสามารถ (Competency Model) ของผู้นำนวัตกรรม (Innovative Leader) โดยการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า สามารถแบ่งขีดความสามารถของผู้นำด้านนวัตกรรม ออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นผู้กำหนดนวัตกรรม ด้านการนำกลุ่ม และทีมงาน ประกอบด้วย การบริหารจัดการความคาดหวัง การนำโดยปฏิบัติเป็นตัวอย่าง ด้านระดับพลังงานและการจูงใจประกอบด้วย การมีความรู้สึกจำเป็นเร่งด่วน ด้านการจัดการและการมอบหมาย ประกอบด้วย ความสามารถในการวางแผนและการจัดการโครงการ ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย ทักษะ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางด้านอารมณ์ ด้านการมีพันธสัญญาและความรู้สึกการเป็นเจ้าของ ด้านความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ด้านบทบาท อำนาจ และการเมือง ด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจ และด้านความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ

Jong and Den Hartog (2007) ได้ทำการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อการเพิ่มพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน รวมไปถึงความคิด และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้วย ผลการศึกษาครั้งนี้จึงได้พฤติกรรมของผู้นำ 13 ประการ ได้แก่ การทำตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม การกระตุ้นสติปัญญา การกระตุ้นให้เผยแพร่ความรู้ การให้วิสัยทัศน์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นที่ปรึกษา การกระจายงาน การสนับสนุนนวัตกรรม การจัดการข้อมูลป้อนกลับ การนับถือและการชื่นชม การให้รางวัล การให้ทรัพยากรสนับสนุน การติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย

Ailin and Lindgren (2008) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับมุ่งเน้นสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์จากกิจกรรม

นวัตกรรมขององค์กร มีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรมมีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

Alsharija & Watters (2012) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยผู้บริหารสถานศึกษา ทำการศึกษาในโรงเรียนของชาวคูเวต โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่วนใหญ่ มีกลยุทธ์ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ให้กำลังใจทีมผู้สอนในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการสอน 2) สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ตามความต้องการของทีมผู้สอน และ 3) กำหนดข้อปฏิบัติ ให้คำแนะนำ และให้แนวทางกับทีมผู้สอน

Jaffer (2013) ได้ทำการวิจัย เรื่อง นวัตกรรมควบคุมในศตวรรษที่ 21: ผลกระทบต่อแบบภาวะผู้นำ โดยการใช้การวิเคราะห์เส้นทางการศึกษาโดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำสองแบบ ผู้นำสไตล์การเปลี่ยนแปลง (transformational leadership: TEL) และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leader-member exchange: LMX) กับสองรูปแบบของนวัตกรรมองค์กร (การสำรวจและการแสวงหาผลประโยชน์) การศึกษายังตรวจสอบบทบาทที่ตัวแปรของแต่ละบุคคลและองค์กร ที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำนวัตกรรม พบความสัมพันธ์ในเชิงบวกแต่ไม่มีนัยสำคัญ ระหว่างความเป็นผู้นำรูปแบบและนวัตกรรมขององค์กรอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในระดับสูง และการทับซ้อนระหว่างสองรูปแบบความเป็นผู้นำเป็น แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับนวัตกรรมการสำรวจ เมื่อวิเคราะห์แยกความสัมพันธ์พบว่า ทั้งสองรูปแบบความเป็นผู้นำและนวัตกรรมขององค์กรสัมพันธ์กัน ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความสำคัญเท่าเทียมกันของการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบความสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำที่มีต่อการสนับสนุนทั้งในรูปแบบของนวัตกรรมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนจากองค์กรการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่พบจะใกล้เคียงความสัมพันธ์ความเป็นผู้นำนวัตกรรมการบอกเป็นนัยถึงความสำคัญของกลไกทางสังคมในการแปลผลของการเป็นผู้นำเป็นพลวัตกรรมสำหรับองค์กร

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method Research) รายละเอียดในการดำเนินการวิจัย มีดังนี้

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### 1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล

**1.1 ประชากร** ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 466 คน จาก 13 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง, 2566)

**1.2 กลุ่มตัวอย่าง** ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ปีการศึกษา 2566 โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973, อ้างถึงใน ศิริพงษ์ พงษ์พิพันธ์, 2553, น. 203) ได้กลุ่มตัวอย่าง 210 คน ด้วยการกำหนดสัดส่วนจำนวนประชากรในแต่ละโรงเรียน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ดีบุกพังงาวิทยายน	92	42
ตะกั่วป่า(เสนาานุกุล)	95	43
ทับปุดวิทยา	42	19
ท้ายเหมืองวิทยา	46	21
คุระบุรีชัยพัฒนาพิทยาคม	36	16
ทุ่งโพธิ์วิทยา	36	16

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สตรีพิงา	43	19
คลองเคียนราษฎร์รังสรรค์	8	3
ทุ่งมะพร้าววิทยา	17	8
ตะกั่วป่าศิรีเขต	12	5
ตะกั่วทุ่งงานทวิวิทยาคม	8	4
เกาะยาววิทยา	17	8
กะปงพิทยาคม	14	6
<b>รวม</b>	<b>466</b>	<b>210</b>

**1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ** ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 6 คน โดยผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารการศึกษา 2 ท่าน 2) ศึกษานิเทศก์ 1 ท่าน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา 4 ท่าน โดยมีรายชื่อ ดังนี้

- นางพรทิพย์ นกุลกิจ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง
- ดร.อุมัธ สวาทหลัง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภูเก็ต
- นายปณณธร ละม้าย ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต
- นายวิลาศ ปริญญาเนียม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล ภูเก็ต
- ดร.ณัฐญาพร เสวตานนท์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนตึกพิงา วิทยายน
- ดร.ยุทธนา สุวรรณวิสุทธิ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนตึกพิงา วิทยายน
- นายพรศักดิ์ ทวีรส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนตะกั่วป่าเสนานู ภู

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบและแบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตามวิธีคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967) 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

**ตอนที่ 1** สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจากนักวิชาการต่าง ๆ โดยนำข้อมูลที่ได้รวบรวมมาทำการจัดกลุ่มและทำการสังเคราะห์แล้วได้ตัวแปรประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และ 5) การคิดสร้างสรรค์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดตามวิธีคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

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

2.1.2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

### 2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2.2.1 การสร้างแบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ และการกำหนดเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเครื่องมือการวิจัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาทำการสังเคราะห์แล้วดำเนินการพัฒนาข้อคำถามและจัดเรียงรวมเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา

3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วน

4) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อดูความสอดคล้องระหว่างกรอบนิยามตัวแปรและข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรรวมทั้งความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ทั้งนี้กำหนดเกณฑ์คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 (กัลยา วานิชปัญญา, 2557, น. 159) ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม อยู่ในระหว่าง 0.67-1.00

5) นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ภูเก็ต ระนอง จังหวัดพิจิตร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990, น. 204) โดยต้องมีค่าประสิทธิ์แอลฟาไม่ต่ำกว่า .70 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเชื่อถือได้ ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ภูเก็ต ระนองเท่ากับ .95

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและหาค่าความเที่ยงแล้วไปดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

## 2.2.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ และการกำหนดเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเครื่องมือการวิจัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้

2) นำข้อมูลที่ได้จากการขอศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับต่ำในแต่ละด้านมาสร้างเป็นข้อคำถาม

3) ดำเนินการพัฒนาข้อคำถามและจัดเรียงรวมเป็นแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาซึ่ง ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วน

5) เลือกประเด็นคำถามที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้าน เพื่อนำไปสอบถามหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง จังหวัดพังงา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

#### 3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

3.1.1 ขอหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง จังหวัดพังงา จำนวน 13 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.2 ประสานขออนุญาตผู้อำนวยการสถานศึกษาทั้ง 13 โรงเรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความร่วมมือจากสถานศึกษาในสังกัดในเรื่องดังกล่าว

3.1.3 ผู้วิจัยได้จัดแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ Google Form หลังจากนั้นนำ QR code ของแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่าง แนบหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ พร้อมทั้งนัดหมายกำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

3.1.4 เมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากระบบออนไลน์ Google Form จำนวนทั้งสิ้น 210 ฉบับ จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

3.2.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์

3.2.2 นัดหมายเวลาในการเข้าพบกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการสัมภาษณ์

3.2.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามเวลาที่นัดหมายด้วยตนเอง



## 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อได้แบบสอบถามแล้วก็จะนำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

#### 4.1.1 แบบสอบถาม

1) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องมาลงรหัส (Coding Sheet) แล้วนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

2) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การคำนวณหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

3) วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีการแปลผลพิจารณาคะแนนจากระดับของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้ (บุณชม ศรีสะอาด, 2560)

4.50-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### 4.1.2 แบบสัมภาษณ์

1) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (descriptive analysis) โดยพิจารณาประเด็นหลัก (major themes) และแบ่งเป็นประเด็นย่อย (sub-themes) ตามแนวคำถามตามเนื้อหาที่ได้กำหนดไว้ จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	55	26.19
หญิง	155	73.81
รวม	210	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 210)		
รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>2. อายุ</b>		
21 - 30 ปี	55	26.19
31 - 40 ปี	73	34.76
41 - 50 ปี	51	24.29
51 ปีขึ้นไป	31	14.76
รวม	<b>210</b>	<b>100.00</b>
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	167	79.52
ปริญญาโท	43	20.78
ปริญญาเอก	-	
รวม	<b>210</b>	<b>100.00</b>
<b>4. ประสบการณ์การทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	58	27.62
6 - 10 ปี	79	37.62
11 - 15 ปี	50	23.81
15 ปีขึ้นไป	23	10.95
รวม	<b>210</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 155 คน (ร้อยละ 73.81) มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 73 คน (ร้อยละ 34.76) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 167 คน (ร้อยละ 79.52) และมีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 79 คน (ร้อยละ 37.62)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน  
จังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต  
ระนอง

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ซึ่งปรากฏตามรายละเอียดดัง ตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน จังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง โดยรวม และรายด้าน

(n=210)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.31	0.31	มาก
2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.20	0.36	มาก
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.24	0.41	มาก
4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.23	0.39	มาก
5. การคิดสร้างสรรค์	4.29	0.37	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.18</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับ มาก ( $M = 4.25$ ,  $SD = 0.18$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ( $M = 4.31$ ,  $SD = 0.31$ ) การคิดสร้างสรรค์ ( $M = 4.29$ ,  $SD = 0.37$ ) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ( $M = 4.24$ ,  $SD = 0.41$ ) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ( $M = 4.23$ ,  $SD = 0.39$ ) และการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ( $M = 4.20$ ,  $SD = 0.36$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความคิดริเริ่มและส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ที่ท้าทาย	4.11	0.90	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้	4.59	0.64	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	4.23	0.86	มาก
4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ทันต่อสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป เน้นพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ รอบตัว และมองหาสิ่งที่จะสามารถต่อยอดได้ในอนาคต	4.33	0.80	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.18	0.91	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่สร้างขึ้นนำไปสู่การปฏิบัติจริงควบคู่ไปกับนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น	4.40	0.80	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.31</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.31$ ,  $SD = 0.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.59, SD = 0.64$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่สร้างขึ้นนำไปสู่การปฏิบัติจริงควบคู่ไปกับนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ( $M = 4.40, SD = 0.80$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความคิดริเริ่มและส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ที่ท้าทาย ( $M = 4.11, SD = 0.90$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

รายการ	ค่าเฉลี่ย ( $M$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $SD$ )	แปลผล	(n=210)
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนนวัตกรรม	4.00	0.93	มาก	
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาร่วมกัน	4.38	0.80	มาก	
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมระดมสมอง ช่วยเหลือและพึ่งพาซึ่งกันและกัน	3.97	0.90	มาก	
4. ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารภายใต้การสร้างทีมงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน	4.20	0.89	มาก	
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	4.40	0.81	มาก	
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.87	มาก	
<b>รวม</b>	<b>4.20</b>	<b>0.36</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.20, SD = 0.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.40, SD = 0.81$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาร่วมกัน ( $M = 4.38, SD = 0.80$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมระดมสมอง ช่วยเหลือและพึ่งพาซึ่งกันและกัน ( $M = 3.97, SD = 0.90$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

รายการ	ค่าเฉลี่ย ( $M$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $SD$ )	แปลผล	(n=210)
1. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา	4.24	0.83	มาก	
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้	4.25	0.87	มาก	
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.12	0.93	มาก	
4. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเป็นช่องทางในการติดต่อ รับ-ส่ง ข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.40	0.78	มาก	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

(n=210)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที	4.19	0.85	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการสร้างสรรคนวัตกรรมในสถานศึกษา	4.25	0.81	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.24, SD = 0.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเป็นช่องทางในการติดต่อ รับ-ส่ง ข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.40, SD = 0.78$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการสร้างสรรคนวัตกรรมในสถานศึกษา ( $M = 4.25, SD = 0.81$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ( $M = 4.12, SD = 0.93$ )



ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน  
จังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง  
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

(n=210)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้าง วัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของ นวัตกรรมเป็นสำคัญ	4.17	0.88	มาก
2. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร พร้อมอุปกรณ์สนับสนุนที่เอื้อต่อการเป็นองค์กร นวัตกรรม	4.30	0.84	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก สถานศึกษา เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของ ตนเอง	4.05	0.91	มาก
4. ผู้บริหารสร้างความรู้สึกให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกและ เข้าถึงได้ว่าองค์กรที่เข้าร่วมอยู่มีความเป็นองค์กร นวัตกรรม	4.45	0.75	มาก
5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำองค์กรนวัตกรรม ให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้เรียนรู้	4.00	0.89	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคมเปิด โลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.38	0.77	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.39</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.23$ ,  $SD = 0.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสร้างความรู้สึกให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกและเข้าถึงได้ว่าองค์กรที่เข้าร่วม

อยู่มีความเป็นองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.45, SD = 0.75$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ( $M = 4.38, SD = 0.77$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำองค์กรนวัตกรรมให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้เรียนรู้ ( $M = 4.00, SD = 0.89$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ด้านการคิดสร้างสรรค์

(n=210)			
รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. ผู้บริหารใช้ทักษะและความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีเฉพาะตัว ในการสร้างสรรคงานออกมาเป็นทางเลือกใหม่	4.43	0.76	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น	4.17	0.89	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย	4.29	0.83	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน	4.37	0.81	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษา	4.00	0.92	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n=210)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้	4.49	0.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.29</b>	<b>0.37</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.29, SD = 0.37$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.49, SD = 0.70$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารใช้ทักษะและความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีเฉพาะตัวในการสร้างสรรค์งานออกมาเป็นทางเลือกใหม่ ( $M = 4.43, SD = 0.76$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษา ( $M = 4.00, SD = 0.92$ )

### ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน จังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

ผลการสัมภาษณ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง สามารถวิเคราะห์เนื้อหาได้ดังนี้

### ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ด้านวัฒนธรรมสมัยใหม่ที่ชัดเจน กว้างไกล เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสภาพปัจจุบันสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความตื่นตัวอยู่เสมอ ยอมรับและเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการจัดทำแผนงานหรือโครงการที่มีแนวทางการปฏิบัติ และควรมีการสื่อสารให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรเกิดความเข้าใจตรงกันในวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน

### ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากร และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา และปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม โดยทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ได้ชัดเจน เหมาะสมกับความสามารถ

### ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการให้ และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัย
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัย
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการจัดการอบรมพัฒนาบุคลากรในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรม

### ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดทำและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้ ด้านนวัตกรรม

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาทรัพยากร ด้านวัสดุและอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงาน

#### ด้านการคิดสร้างสรรค์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่ม กระตุ้นบุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเอง

จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง มีดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่โรงเรียนในสังกัด

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญวิทยากร เชี่ยวชาญด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำโครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านนวัตกรรมระหว่างโรงเรียนในสังกัด เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะกระบวนการในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาด้านนวัตกรรม

4. สถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์ตนเองให้ทราบจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมมากขึ้น

6. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระจายอำนาจหน้าที่ให้รับผิดชอบให้ชัดเจน แบ่งหน้าที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนางานนวัตกรรมในสถานศึกษาร่วมกันให้ดียิ่งขึ้น
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้ ติดตามข่าวสารที่ทันสมัยเพื่อหาแนวคิด มุมมองใหม่ ในการพัฒนาการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ
8. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมในสถานศึกษา
9. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จมีการนำแนวคิดและวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด สร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษารวบรวมเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

1.1.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

###### 1.2.1 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล

1) ประชากร คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 466 คน จาก 13 โรงเรียน

2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ปีการศึกษา 2566 ได้กลุ่มตัวอย่าง 210 คน ด้วยการกำหนดสัดส่วนจำนวนประชากรในแต่ละโรงเรียน

3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 คน โดยผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารการศึกษา 2) ศึกษานิเทศก์ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา

###### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารวบรวมครั้งนี้คือ 1) แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ สอบถามครูผู้สอนในสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ปีการศึกษา 2566 เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม อยู่ในระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง เท่ากับ .95 2) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

### 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากระบบออนไลน์ Google Form จำนวนทั้งสิ้น 210 ฉบับ จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2) เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ โดยดำเนินการสัมภาษณ์ตามเวลาที่นัดหมายด้วยตนเอง

### 1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การคำนวณหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์ข้อมูล (content analysis)

## 1.3 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่สร้างขึ้นนำไปสู่การปฏิบัติจริงควบคู่ไปกับนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความคิดริเริ่มและส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ที่ท้าทาย ตามลำดับ

2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการเรียนการ



สอนของสถานศึกษาร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมระดมสมอง ช่วยเหลือและพึ่งพาซึ่งกันและกัน

3) *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร* โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเป็นช่องทางในการติดต่อ รับ-ส่ง ข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการสร้างสรรค่นวัตกรรมในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย

4) *การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม* โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสร้างความรู้สึกรับรู้ให้บุคลากรในองค์กรรู้สึก และเข้าถึงได้ว่าองค์กรที่เข้าร่วมอยู่มีความเป็นองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสู่สังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำองค์กรนวัตกรรมให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้เรียนรู้

5) *การคิดสร้างสรรค์* โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารใช้ทักษะและความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีเฉพาะตัว ในการสร้างสรรค์งานออกมาเป็นทางเลือกใหม่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษา

**1.3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง** จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปเนื้อหาได้ดังนี้

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการสร้างสรรค่นวัตกรรมให้แก่โรงเรียนในสังกัด
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญวิทยากรเชี่ยวชาญด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

- 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำโครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านนวัตกรรมระหว่างโรงเรียนในสังกัด เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะกระบวนการในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาด้านนวัตกรรม
- 4) สถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ผู้บริหารครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ
- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์ตนเองให้ทราบจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมมากขึ้น
- 6) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระจายอำนาจหน้าที่ให้รับผิดชอบให้ชัดเจน แบ่งหน้าที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนางานนวัตกรรมในสถานศึกษาร่วมกันให้ดียิ่งขึ้น
- 7) ผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้ ติดตามข่าวสารที่ทันสมัยเพื่อหาแนวคิดมุมมองใหม่ ในการพัฒนาการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ
- 8) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา
- 9) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จมีการนำแนวคิดและวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด สร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น
- 10) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา

## 2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นการเปลี่ยนแปลง

อย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้เทคโนโลยีเป็นช่องทางในการติดต่อ รับ-ส่ง ข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง สร้างความรู้สึกให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกและเข้าถึงได้ว่าองค์กรที่เข้าร่วมอยู่มีความเป็นองค์กรนวัตกรรม และยังสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้ ซึ่งเป็นไปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง, 2566) ที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความรู้ทักษะใหม่ ๆ โดยส่งเสริมและสนับสนุนการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในพัฒนาการจัดการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Sherwood (2001) ที่ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญมากในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรเนื่องจากเป็น บุคคลที่มีอำนาจในการบริหารผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญและตั้งใจจริงในการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Loader (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมาก เนื่องจากผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดมรรณณะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับงานวิจัยของจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และผลการวิจัยของภริญา สายศิริสุข (2561) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก ซึ่งภาวะผู้นำในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.2 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต โดยนำวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงควบคู่ไปกับนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ทันท่วงทีต่อสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนไป เน้นพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ รอบตัว และมองหาสิ่งที่จะสามารถต่อยอดได้ในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของเวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.3 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน โดยกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริหารสถานศึกษาภายใต้การสร้างทีมงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริวัฒน์ สารผล (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเป็นช่องทางในการติดต่อ รับ-ส่ง ข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการสร้างสรรค่นวัตกรรมในสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้ นอกจากนี้ยังเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของปริวัฒน์ ยืนยง (2563) ได้ทำ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอยู่ในระดับมาก

2.5 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสร้างความรู้สึกรับรู้สึกรู้สึกในองค์กรรู้สึกและเข้าถึงได้ว่าองค์กรที่เข้าร่วมอยู่มีความเป็นองค์กรนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร พร้อมอุปกรณ์สนับสนุนที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของอรพิน อิมรัตน์ (2561) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

2.6 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ใช้ทักษะและความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีเฉพาะตัวในการสร้างสรรค์งานออกมาเป็นทางเลือกใหม่ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยากร ยาสิ่งทอง และกนกอร สมปราษฎ์ (2560) ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทาง ใน

การนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกๆระดับ และข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประสงค์ที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

### 3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการพัฒนา สร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาและมีการนิเทศ ติดตาม การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการจัดทำแผนงานหรือโครงการที่มีแนวทางการปฏิบัติ และควรมีการสื่อสารให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรเกิดความเข้าใจตรงกันในวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากร และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา และปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการจัดการอบรมพัฒนาบุคลากรในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรม

3.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาทรัพยากร ด้านวัสดุและอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

3.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่ม กระตุ้นบุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

### 3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.2 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา. (พ.ศ. 2557-2559). กระทรวงศึกษาธิการ.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 11-15* (พิมพ์ครั้งที่ 1). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- คณิน คำแพง. (2563). *โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล. (2551). *บริหารคนเหนือตำรา*. กรุงเทพฯธุรกิจ.
- \_\_\_\_\_. (2553). *บริหารคนเหนือตำรา 2*. กรุงเทพฯธุรกิจ.
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2*. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จวีร์วรรณ จันพลา. (2559). *การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชินกรณ แก้วรักษา. (2555). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขุภักดิ์บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



- ณัฐพงศ์ แก้วรากมุก. (2563). *การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณพิชญา กิจจสัจจา. (2559). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษา สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดิเรก วรรณเศียร. (2552). *รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*, *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. 12(2), 65-73.
- ทินกร บัวชู. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. โรงพิมพ์ สหธรรมิก.
- นิกัญชลา ลั่นเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เนาวรัตน์ เขาวานาถ. (2562). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- บริวัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย สายราม. (2561). *ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. <http://wetoknows.blogspot.com/2018/04/21-21stcenturyleadership-skill-for.html>.
- ปรีวัฒน์ ยืนยง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชธานี.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ปารวี บุญเพชร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*, 14(1), 29-44.
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรทิพย์ภา ประทุมรัตน์ เคอร์ และ บุญทัน ดอกไธสง. (2557). การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการบริหารการผลิตอาหารโอท็อป ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 4(2), 150-161.
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562. (2562). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก. น.102-120 (30 เมษายน 2562)*.
- พันธัญญา รักษาพล. (2554). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ใน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พิทักษ์ ทิพย์วาริ. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). บุ๊คพอยท์.
- ยินดี ฮานาฟี. (2562). แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- รังสรรค์ ปู่ทอง. (2562). การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชาญ์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(3), 234-244.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 37(3), 31-38.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). “องค์กรแห่งนวัตกรรม” ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. *วารสารนักบริหาร*, 30(2), 60-63.
- ศิริพงศ์ พลฤทธิพันธ์. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: ฮาซันพรีนติ้ง.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2551). *ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนใน 4 จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 14(2), 117-128.
- \_\_\_\_\_. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. พิษณุโลกดอทคอม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง. (2565). *แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2566*. สืบค้นจาก <https://online.pubhtml5.com/eamfl/mgtj/index.html#p=4>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง. (2566). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)*. สืบค้นจาก [www.spmppr.go.th/ppr/แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา/](http://www.spmppr.go.th/ppr/แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา/).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. *แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ. <http://backoffice.onecgo.th/uploaded/Outstand/2017-EdPlan60-79.pdf>.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรพิน อิมรัตน์ . (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อัจฉรา ชุนณะวงศ์. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- อนุพงศ์ อวิรุทธา. (2559). ความพร้อมและความต้องการในการพัฒนาทักษะของเกษตรกรในการปรับตัวสู่นโยบายประเทศไทย 4.0. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 12(2). 313-320.
- Adair, John E. (1996). *Effective innovation: How to stay ahead of the competition*. Pan Books.
- Adjei, D. (2013). Innovation Leadership Management. *International Journal of ICT and Management*, 1, 103-106.
- Ailin, M., & Lindgren, P. (2008). Conceptualizing strategic innovation leadership for competitive survival and excellence. *Journal of Knowledge Globalization*, 1(2), 87 - 108.
- Alsharija, M., & Watters, J.J. (2012). Innovative leadership by school principles: Embedding information communication and technology in Kuwaiti schools. *Journal of International Education Research*, 8(4), 425-43.
- Armandi, Oppedlsano and Sherman. (2003). Leadership theory and practice: a case in point. *Management Decision* 41,10: 1076-1088.
- Asim Sen and Erol Eren. (2012). Innovative Leadership for The Twenty-First Century. *International Journal of Procedia Social and Behavioral Sciences*. 41(1), 1-14.
- Bennis, W.G. (1989). *On Becoming a leader: Reading*. M.A: Addison-Wesley.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. *The Leadership Quarterly*, 21, 339-349.
- Elijah, Ezendu. (2010). *Innovative Leadership*. Presentation materials. Retrieved from <https://www.slideshare.net/ezendu/competitive-intelligence-architecture-2868972>.
- George, G. (2012). Innovation for inclusive growth: Towards a theoretical framework and a research agenda. *Journal of Management Studies* 49(4): 661-683.
- Gliddon, D. G. (2006). *Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified Delphi technique*. The Pennsylvania State University, Pennsylvania.

- Hay Group. (2005). *The Innovative organization: Lessons learned from most admired companies*. Hay Insight Selections. Retrieved from <http://www.haygroup.com/downloads>
- Horth, D. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.
- Jaffer. (2013). Implementation of the INTERGROWTH21st Project in Oman. *BJOG: An International Journal of Obstetrics & Gynaecology*, 120(2).
- Jong, Jeroen P. & Den Hartog, Deanne N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management*. 10(1): 41-64.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607 – 610.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2003). *Human resource management*. (10<sup>th</sup> ed.). Ohio: South Western.
- Michael Fullan. (2006). *Turnaround leadership “The Jossey-Bass education series”*. University of Michigan: Jossey-bass.
- Patel. (2012). Evolutionary crossroads in developmental biology. *Development*, 139 (11), 2637-2638
- Richard, L. (2009). *The Innovator's Toolkit*. Boston: USA.
- Leonard, P. M. (2008). Indeterminacy and the Discourse of Inevitability in. *International Technology Management. Academy of Management*, 33(4), 975-984.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in. Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.
- Loader, A. (2016). *Why should you show innovative leadership?* Retrieved from <https://blog.castle.co/innovative-leadership>.
- Sen, A. & Erol Eren. (2012). Innovative Leadership for the twenty-first Century. *Procedia - Social and Behavioral Science*, 41, 1-14.
- Sharma, P. (2008). *Innovative-Leadership*. Retrieved from [http:// www.scribd.com/doc/4705971/Innovative-Leadership](http://www.scribd.com/doc/4705971/Innovative-Leadership).

Sherwood, Dennis. (2001). *Smart things to know about innovation & creativity*.

Oxford: Capstone Publishing Limited.

Tanya, R. (2010). The 7 Step to Innovative Leadership. <http://www.centerdigitaled.com/polity/The-7-Elements-ofInnovativeLeadership.html>.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper. & Row.

United Nations. (1981). *Yearbook of international trade statistics*. United Nations: UN Press.

Watt, D. (2002). *How innovation occurs in high schools within the network of innovative schools: The four pillars of innovation research project*.

Retrieved from <http://www.schoolnet.ca/nisrei/e/research/pillars/index.asp>.

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

Zaccaro, S. J. and Banks, D. (2004). Leader visioning and adaptability: Bridging the gap between research and practice on developing the ability to manage change. *Human Resource Management*. 43(4), 367-380.

This is Mendeley biography

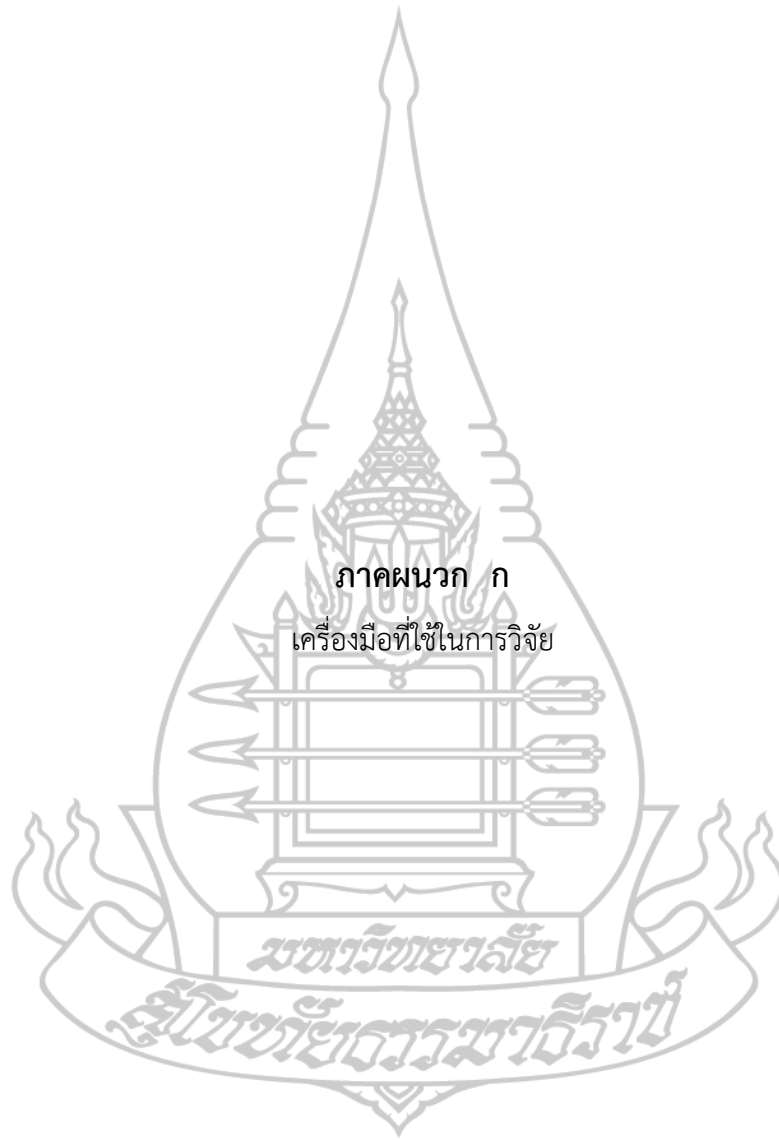




ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมาธิราช



ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

ข้อมูลต่าง ๆ ของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ คำตอบของท่านจะไม่ส่งผลเสียหายใด ๆ ต่อท่านโดยการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเป็นการนำเสนอโดยภาพรวม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางสาวนงา ชายเขาทอง

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สุโขทัยธรรมมาธิราช

### ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### ตอนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ( ) ชาย  
( ) หญิง

2. อายุ

- ( ) 21 – 30 ปี  
( ) 31 – 40 ปี  
( ) 41 – 50 ปี  
( ) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ( ) ปริญญาตรี  
( ) ปริญญาโท  
( ) ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

- ( ) น้อยกว่า 5 ปี  
( ) 5 – 10 ปี  
( ) 11 – 15 ปี  
( ) 15 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับภาวะผู้นำการเรียนการสอน ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
<b>การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง</b>						
1	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความคิดริเริ่ม และส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ที่ท้าทาย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ทันต่อสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนไป เน้นพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ รอบตัว และมองหาสิ่งที่จะสามารถต่อยอดได้ในอนาคต					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่สร้างขึ้นนำไปสู่การปฏิบัติจริงควบคู่ไปกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
<b>การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม</b>						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนนวัตกรรม					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรม การเรียนการสอนของสถานศึกษาร่วมกัน					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมระดมสมอง ช่วยเหลือและพึ่งพาซึ่งกันและกัน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารภายใต้การสร้างทีมงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน					
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</b>						
13	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย					
16	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเป็นช่องทางในการติดต่อ รับ-ส่ง ข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการสร้างสรรค่นวัตกรรมในสถานศึกษา					
<b>การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม</b>						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ					
20	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร พร้อมอุปกรณ์สนับสนุนที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง					
22	ผู้บริหารสร้างความรู้สึกรับรู้ให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกและเข้าถึงได้ว่าองค์กรที่เข้าร่วมอยู่มีความเป็นองค์กรนวัตกรรม					
23	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำองค์กรนวัตกรรมให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้เรียนรู้					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสู่สังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ					
<b>การคิดสร้างสรรค์</b>						
25	ผู้บริหารใช้ทักษะและความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีเฉพาะตัว ในการสร้างสรรค์งานออกมาเป็นทางเลือกใหม่					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางาน					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
	ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษา					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้					

ขอขอบคุณในความร่วมมือ



## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด  
พังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

### คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

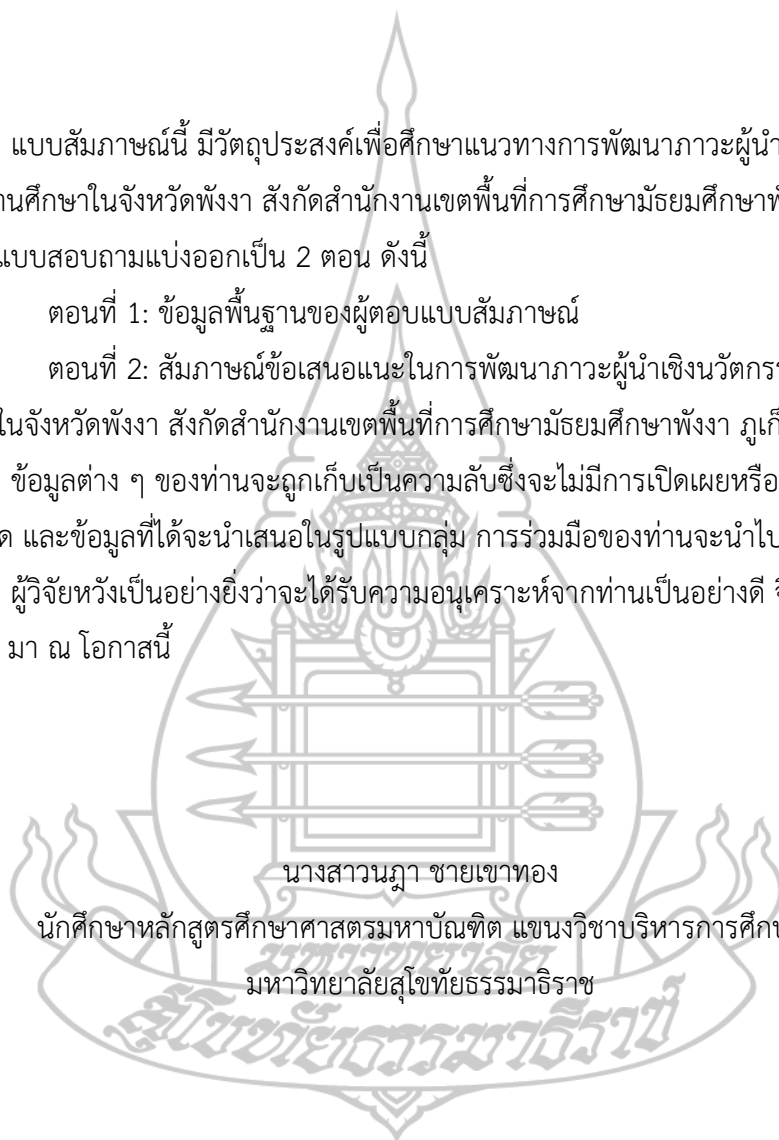
ตอนที่ 2: สัมภาษณ์ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

ข้อมูลต่าง ๆ ของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับซึ่งจะไม่มีเปิดเผยหรือเผยแพร่ออกไปอย่างเด็ดขาด และข้อมูลที่ได้จะนำเสนอในรูปแบบกลุ่ม การร่วมมือของท่านจะนำไปสู่ความสำเร็จในการศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางสาวนงา ชายเขาทอง

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



### ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

#### ตอนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล.....เพศ.....อายุ.....
2. ตำแหน่ง.....
3. วุฒิการศึกษา.....
4. สถานที่ปฏิบัติงาน.....
5. สถานที่ติดต่อสะดวก.....  
หมายเลขโทรศัพท์.....
6. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....สถานที่สัมภาษณ์.....

#### ตอนที่ 2: สัมภาษณ์ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน จังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง มี ประเด็นคำถามต่อไปนี้

##### ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

1. ท่านมีแนวทางในการทำงานที่ท้าทาย และส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ที่ท้าทาย  
อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางใดในการวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้าง  
นวัตกรรมและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....



### ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

1. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมระดมสมอง ช่วยเหลือและพึ่งพาซึ่งกันและกันอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนนวัตกรรมอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

### ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการจัดระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน จัดเก็บเป็นฐานข้อมูล ส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันทีอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

**ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม**

1. ท่านเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำองค์กรนวัตกรรมให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้  
เรียนรู้รู้อย่างไรบ้าง

.....  
.....  
.....  
.....

2. ท่านมีแนวทางในการสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่ง  
เรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองอย่างไร  
บ้าง

.....  
.....  
.....  
.....

**ด้านการคิดสร้างสรรค์**

1. ท่านมีแนวทางในการสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่  
สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษา อย่งไรบ้าง

.....  
.....  
.....  
.....

2. ท่านมีแนวทางในการนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการ  
สร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้นได้อย่างไรบ้าง

.....  
.....  
.....  
.....

**ขอบคุณสำหรับความร่วมมือค่ะ**



ภาคผนวก ข

ผลการหาความตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## ผลการคำนวณค่า IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
<b>การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง</b>						
1	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความคิดริเริ่มและส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ที่ท้าทาย	+1	+1	+1	3	1.00
2	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้	+1	0	+1	2	0.67
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ทันต่อสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลง เน้นพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ รอบตัว และมองหาสิ่งที่จะสามารถต่อยอดได้ในอนาคต	+1	+1	+1	3	1.00
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่สร้างขึ้นนำไปสู่การปฏิบัติจริง ควบคู่ไปกับนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00
<b>การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม</b>						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมระดมสมอง ช่วยเหลือและพึ่งพาซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.00
10	ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารภายใต้การสร้างทีมงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน	+1	+1	+1	3	1.00
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00
<b>การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</b>						
13	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา	+1	0	+1	2	0.67
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	3	1.00
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00
16	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเป็นช่องทางในการติดต่อ รับ-ส่ง ข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง	+1	0	+1	2	0.67
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการสร้างสรรค่นวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00
<b>การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม</b>						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00
20	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร พร้อมอุปกรณ์สนับสนุนที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1.00
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00
22	ผู้บริหารสร้างความรู้สึกรักให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกและเข้าถึงได้ว่าองค์กรที่เข้าร่วมอยู่มีความเป็นองค์กรนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1.00
23	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำองค์กรนวัตกรรมให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้เรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าถึงสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1.00
<b>การคิดสร้างสรรค์</b>						
25	ผู้บริหารใช้ทักษะและความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีเฉพาะตัว ในการสร้างสรรค์งานออกมาเป็นทางเลือกใหม่	+1	+1	-1	3	1.00

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น	+1	+1	-1	3	1.00
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่ง ใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร และส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัย เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย	+1	+1	+1	3	1.00
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นทางเลือกที่ หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิด นวัตกรรมการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้ วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความ สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็น มุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้าง แนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้าง นวัตกรรมได้	+1	+1	+1	3	1.00





ภาคผนวก ค

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัย

ศรีโฆทัยธรรมมาธิราช



## ความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพังงา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.947	.947	30

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach 's Alpha if Item Deleted
1. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความคิดริเริ่มและส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ที่ท้าทาย	115.23	419.426	.775	.943
2. ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้	115.27	412.409	.899	.942
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	115.10	416.231	.821	.943
4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ทันทต่อสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลง เน้นพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ รอบตัว และมองหาสิ่งที่จะสามารถต่อยอดได้ในอนาคต	115.07	415.720	.881	.942
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	115.03	416.102	.858	.942
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่สร้างขึ้นนำไปสู่การปฏิบัติจริง ควบคู่ไปกับนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น	115.07	415.720	.881	.942
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนนวัตกรรม	115.07	415.720	.881	.942

8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา ร่วมกัน	115.03	416.102	.858	.942
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมระดมสมอง ช่วยเหลือและพึ่งพาซึ่งกันและกัน	115.07	415.720	.881	.942
10. ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารภายใต้การสร้างทีมงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน	115.03	416.102	.858	.942
11. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	114.53	443.637	.420	.946
12. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	114.23	446.875	.433	.946
13. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา	114.37	448.171	.373	.947
14. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้	114.33	449.402	.307	.947
15. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย	114.40	442.248	.507	.946
16. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเป็นช่องทางในการติดต่อรับ-ส่ง ข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง	114.80	460.924	-.058	.951
17. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที	114.70	448.493	.195	.949

18. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการสร้างสรรคนวัตกรรมในสถานศึกษา	114.77	453.289	.104	.949
19. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ	114.63	454.171	.088	.949
20. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร พร้อมอุปกรณ์สนับสนุนที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม	114.60	454.869	.076	.949
21. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง	115.30	429.045	.531	.946
22. ผู้บริหารสร้างความรู้สึกให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกและเข้าถึงได้ว่าองค์กรที่เข้าร่วมอยู่มีความเป็นองค์กรนวัตกรรม	115.20	432.097	.478	.946
23. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำองค์กรนวัตกรรมให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้เรียนรู้	115.17	435.730	.411	.947
24. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ	115.20	432.097	.478	.946
25. ผู้บริหารใช้ทักษะและความสามารถด้านความสร้างสรรค์ที่มีเฉพาะตัว ในการสร้างสรรค์งานออกมาเป็นทางเลือกใหม่	115.20	432.097	.478	.946
26. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น	115.23	419.426	.775	.943

27. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย	115.27	412.409	.899	.942
28. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน	115.10	416.231	.821	.943
29. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษา	115.07	415.720	.881	.942
30. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้	115.03	416.102	.858	.942





ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องการมือวิจัย

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. ชื่อ-สกุล            | ดร.ณัฐญาพร เสวตานนท์                       |
| สถานที่ทำงาน            | โรงเรียนดีบุกพังงาวิทยายน                  |
| วุฒิการศึกษา            | ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(ปร.ด) การบริหารการศึกษา  |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | การบริหารการศึกษา                          |
| วิทยฐานะ                | ชำนาญการพิเศษ                              |
| 2. ชื่อ-สกุล            | นางภรณ์ฉัตร ต้นวิชา                        |
| สถานที่ทำงาน            | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต |
| วุฒิการศึกษา            | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)                |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | ด้านการวัดผลประเมินผล และการบริหารการศึกษา |
| วิทยฐานะ                | ชำนาญการพิเศษ                              |
| 3. ชื่อ-สกุล            | นางวารุณี ฟ่านปาน                          |
| สถานที่ทำงาน            | โรงเรียนบ้านกลาง                           |
| วุฒิการศึกษา            | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)                |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | รายวิชาภาษาไทยและการบริหารการศึกษา         |
| วิทยฐานะ                | เชี่ยวชาญ                                  |





ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ





ที่ อว.0602.16 (ว) / 892

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 2 ชุด

ด้วยนางสาวนงนุช ขายเขาทอง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ภูเก็ต ระนอง จังหวัดพิจิตร ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความ ครบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอเรียนเชิญ นางวารุณี ทานปาน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกลาง ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการใช้ภาษาในการพัฒนาเครื่องมือ วิจัย และด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือ การศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีรัมย์)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 095-134-1687



ที่ อว.0602.16 (ว) / 892

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดีบุกพังงาวิทยายน

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 2 ชุด

ด้วยนางสาวนงา ขยายเขาทอง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง จังหวัดพังงา ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความ ครบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอเรียนเชิญ ดร.ณัฐญาพร เสวตานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนดีบุกพังงาวิทยายน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 095-134-1687



ที่ อว.0602.16 (บ) / 892

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต  
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 2 ชุด

ด้วยนางสาวนงา ขายเขาทอง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนา  
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ภูเก็ต ระนอง  
จังหวัดพังงา ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ  
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความ  
ครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์  
บุคลากรของท่าน คือ นางภรณ์ฉัตร ต้นวิชา ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและการสร้างเครื่องมือ  
การวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
ของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้  
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. 0-2504-8505  
โทรสาร. 0-2503-3566-7  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 095-134-1687



ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย (Try Out)



ที่ อว.0602.16 (ว) / ๒๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนตึกพิ่งวิทยายน

ด้วยนางสาวนางา ขายเขาทอง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง  
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
พิ่งงา ภูเก็ต ระนอง จังหวัดพังงา

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถาม  
ไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนตึกพิ่งวิทยายน จำนวน 30 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของ  
นักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา  
และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย  
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 095-134-1687



ภาคผนวก ข  
รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

## ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- |              |  |
|--------------|--|
| 1. ชื่อ-สกุล | ดร.อุ้มฉัตร สวาหลั่ง                                   |
| ตำแหน่ง      | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา                  |
| สถานที่ทำงาน | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1  |
| 2. ชื่อ-สกุล | นางพรทิพย์ นุกุลกิจ                                    |
| ตำแหน่ง      | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา                  |
| สถานที่ทำงาน | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง |
| 3. ชื่อ-สกุล | นายปิ่นฉัตร ละม้าย                                     |
| ตำแหน่ง      | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ                              |
| สถานที่ทำงาน | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1  |
| 4. ชื่อ-สกุล | นายวิลาศ ปริญาณีนิม                                    |
| ตำแหน่ง      | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ                               |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนอนุบาลอุบลราชธานี                              |
| 5. ชื่อ-สกุล | ดร.ณัฐญาพร เสวตานนท์                                   |
| ตำแหน่ง      | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ                               |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนดีบุกพังงาวิทยายน                              |
| 6. ชื่อ-สกุล | ดร.ยุทธนา สุวรรณวิสุทธิ                                |
| ตำแหน่ง      | รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ                            |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนดีบุกพังงาวิทยายน                              |
| 7. ชื่อ-สกุล | นายพรศักดิ์ ทวีรส                                      |
| ตำแหน่ง      | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ                               |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนตะกั่วป่าเสนานุกูล                             |



ภาคผนวก ซ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย





ที่ อว.0602.16 (บ) / 89

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๒ กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนติบุกพังกาวิทยายน

ด้วยนางสาวนงา ขายเขาทอง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังกา ภูเก็ต ระนอง จังหวัดพังกา

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากบุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ดร.ยุทธนา สุวรรณวิสุทธิ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนติบุกพังกาวิทยายน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังกา ภูเก็ต ระนอง จังหวัดพังกา ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยวัน เวลา และรายละเอียดนักศึกษาคณะจะนำเรียนด้วยตนเอง หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย  
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. 0-2504-8505  
โทรสาร. 0-2503-3566-7  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 095-134-1687



ที่ อว.0602.16 (บ) / 89

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๒ กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดีบุกพังงาวิทยายน

ด้วยนางสาวนงนุช ขายเขาทอง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง จังหวัดพังงา ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยวัน เวลา และรายละเอียดนักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย  
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. 0-2504-8505  
โทรสาร. 0-2503-3566-7  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 095-134-1687

ที่ อว.0602.16 (บ) / 89



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๒ กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลภูเก็ต

ด้วยนางสาวนงนุช ขายเขาทอง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ภูเก็ต ระนอง จังหวัดพิจิตร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยวัน เวลา และรายละเอียดนักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย  
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. 0-2504-8505  
โทรสาร. 0-2503-3566-7  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 095-134-1687



ที่ อว.0602.16 (ว) / 89

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๒ กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

ด้วยนางสาวนงา ขายเขาทอง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ระบุชื่อ จังหวัดพิจิตร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากบุคลากรในสังกัดของท่าน คือนายปิ่นฉัตร ละม้าย ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยวัน เวลา และรายละเอียดนักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย  
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 095-134-1687



ที่ อว.0602.16 (บ) / 89

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๒ กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี

ด้วยนางสาวนงนุช ขยายเขตทอง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ระบุชื่อจังหวัดพิจิตร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยวัน เวลา และรายละเอียดนักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย  
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 095-134-1687



ที่ อว.0602.16 (ว) / 89

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๒ กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนตะกั่วป่าเสนานุกูล

ด้วยนางสาวนงภา ขายเขาทอง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ภูเก็ต ระนอง จังหวัดพังงา ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยวัน เวลา และรายละเอียดนักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 095-134-1687

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวนภา ชายเขาทอง
วัน เดือน ปี เกิด	5 กันยายน 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดภูเก็ต
ที่อยู่ปัจจุบัน	88/152 หมู่ 2 ตำบลเกาะแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต 83000
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศษ.บ.) วิชาเอกวิทยาศาสตร์ วิชาโทการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประวัติการทำงาน	ครูโรงเรียนอนุบาลภูเก็ต 3 ถนนนริศรตำบลตลาดใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต 83000

