

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1



นางสาวนิภา เย็นฉ่ำ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Innovative Leadership of School Administrators under Lopburi Primary
Educational Service Area Office 1



Miss. NIPA YENCHAM

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 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ชื่อและนามสกุล นางสาวนิภา เย็นฉ่ำ

แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา คำนวณว่าอิสระ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ผู้ศึกษา นางสาวนิภา เย็นฉ่ำ รหัสนักศึกษา 2622300479

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน จากนั้นทำการสุ่มตามสัดส่วนจำนวนที่จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา และศึกษานิเทศก์ รวมทั้งสิ้น 6 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างความปรองดองระหว่างองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการยอมรับความเสี่ยง และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองในด้านการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การคิดนอกกรอบ (2) วิเคราะห์ทิศทางนวัตกรรมการศึกษา วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของทีมงาน (3) มีทักษะในการจัดทำนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษาของตนเองได้ และ (4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการประกวดนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและนำมาใช้ได้จริงมากขึ้น

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา

Independent Study title: Innovative Leadership of School Administrators under
Lopburi Primary Educational Service Area Office 1

Author: Miss. NIPA YENCHAM; ID: 2622300479;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

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

Abstract

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

The research sample consisted of 297 teachers in schools under Lop Buri Primary Educational Service Area Office 1, obtained by proportional sampling based on school size. The sample size was determined with the use of Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The key informants who were interviewed totaling six education personnel included educational administrators, school administrators, instructors from higher education institution, and educational supervisors. The employed research tools included a questionnaire concerning innovative leadership of the school administrator, with reliability coefficient of .96 and an interview form concerning guidelines for development of innovative leadership of the school administrator. Research data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, and 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; when the specific aspects of innovative leadership were considered, they could be ranked from top to bottom based on their rating means as follows: that of the use of information technology and communications, that of working as a team and participation, that of the creation of the innovative organization atmosphere, that of having the innovative vision, that of creative thinking, and that of the acceptance of risks; and 2) regarding guidelines for development of innovative leadership of the school administrators, it was found that (1) the school administrators must develop themselves in the aspects of innovative thinking, and thinking outside of the framework; (2) the school administrators must analyze the direction of educational innovations, and analyze the strength and weakness of their teams; (3) the school administrators must have the skills in creating their own school administration innovations; and (4) the Primary Educational Service Area Office should organize the contest of school administration innovations in order to motivate the school administrators to create more innovations that were consistent with the context of their own school and could be actually utilized.

Keywords : Innovative leadership, School administrator, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณพ จินะวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือ ตรวจสอบ พร้อมแก้ไขข้อบกพร่องด้วย ความเอาใจใส่ จนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.มนพันธ์ ชาญศิลป์ ที่ให้ความรู้และข้อแนะนำที่ดี ที่ช่วยพัฒนาความคิดของผู้วิจัยในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์แขนงวิชาการศึกษาศาวิชาศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความรู้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ตลอดจนเพื่อนๆ แขนงวิชาการศึกษาศาสตร์ ที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการพัฒนาเครื่องมือ และอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ครอบครัวเย็นฉ่ำ ที่สนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีในครั้งนี้แด่คุณบิดา มารดา คณาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน และ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

นางสาวนิภา เย็นฉ่ำ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	8
สภาพทั่วไปในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1	58
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
สรุปการวิจัย	70
อภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ	81
บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก	92
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	93
ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	107
ค แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	114
ง ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	116
จ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือและผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์	121
ฉ การหาคุณภาพเครื่องมือ	125
ช ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	132
ประวัติผู้ศึกษา	134



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (Innovative Leadership) ..	34
ตารางที่ 4.1 คาเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวม	58
ตารางที่ 4.2 คาเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์	59
ตารางที่ 4.3 คาเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	60
ตารางที่ 4.4 คาเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	62
ตารางที่ 4.5 คาเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ด้านการยอมรับความเสี่ยง	63
ตารางที่ 4.6 คาเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	64
ตารางที่ 4.7 คาเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	66

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge-based Economy) ที่มุ่งสร้างสมรรถนะขององค์กรเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน นวัตกรรมได้กลายเป็นเป้าหมายที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิรูประบบการทำงานหรือระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สุกัญญา เข้มซ้อย, 2555) ซึ่งการเข้ามามีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสมัยใหม่ของนวัตกรรมส่งผลให้สถาบันทางการศึกษาได้พยายามเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการของตนเองเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) ซึ่ง ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ทางการจัดการศึกษา ในยุทธศาสตร์ที่ 2 คือการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศโดยมีแนวทางการพัฒนาโดยส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิต และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการเรียนรู้แบบคิดวิเคราะห์ที่ทักษะกระบวนการ การนำหลักการไปประยุกต์ใช้และขยายสู่การสร้างความรู้เชิงวิจัย และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและสร้างประโยชน์ ต่อสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโต และการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหาร มีอาชีพในการทำให้กิจการดำเนินไปด้วยดี และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ไม่เว้นแม้แต่ด้านการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2553)

จากพระราชบัญญัติพินนันทนวัตกรรมการศึกษาพ.ศ. 2562 ได้มีกฎหมายว่าด้วยพินนันทนวัตกรรมการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ ในการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งเพื่อดำเนินการให้มีการขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น และลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะ

ทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาได้ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน” โดยมีพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา คือ พัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร เป็นคนดี มีความรู้ มีคุณลักษณะ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสร้างโอกาส ความเสมอภาค ให้ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและ เท่าเทียม ลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษา รวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอผลงาน และการประกวดแข่งขันกิจกรรมการสร้างสื่อนวัตกรรม 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐานไปปฏิบัติ ต้องชี้แจงให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันว่าการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เช่น เทคนิคการสอนแบบใหม่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ การพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรม จะเป็นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน และเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าทางวิชาชีพต่อไป

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นหัวใจหลักของการศึกษา และจำเป็นต้องแสดงภาวะผู้นำสถานศึกษานั้นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่จะนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จนั้น จะต้องมีความสามารถในการนำการสร้างนวัตกรรม ซึ่งบทบาทนั้นคือ จะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้นำเป็นผู้สนับสนุน และเป็นผู้สนับสนุน นวัตกรรม การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) จะเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร มีอิทธิพลและชี้นำสมาชิกในทีมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นนวัตกรรมในการเป็นผู้นำแบบปรัชญาที่ทันสมัยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ ที่สามารถสร้างความคิดสร้างสรรค์ที่กลายมาเป็นพื้นฐานของนวัตกรรม รักษาความเป็นทีม มีแรงบันดาลใจและก้าวไปข้างหน้า มีความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์รูปแบบ การเป็นผู้นำที่แตกต่างกันในองค์กร เพื่อโน้มน้าวให้พนักงานผลิตความคิดสร้างสรรค์ ผลิตภัณฑ์บริการและทางออกสู่ความสำเร็จ (Anand and Saraswati A.K.,2014) สอดคล้องกับเรื่องยศ แวดล้อม (อ้างถึงใน ภิญญา สายศิริสุข ,2561) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันนี้ เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีความสามารถในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ เป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง จากกระแสการเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่ดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่สนับสนุน การเรียนรู้ และการทำงานในสถานศึกษา มีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของ เหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้งและเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่าง สร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้ เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ สถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคนวัตกรรมการเรียนรู้นั้นจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และกำหนดแนวทางใน การนำเทคโนโลยีเข้ามาสู่สถานศึกษาสู่ห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆจาก บูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ โดยเป้าหมายเพื่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่ง นวัตกรรม (Innovation School) ที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น คือ ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา (สุกัญญาเข้มช้อย, 2560) ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคนิคในการบริหารจัดการที่ต้องเร่งปรับตัวให้ทันให้ทันกระแส โลก แต่ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ ยังขาดทักษะการใช้และการสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการ เรียนรู้เชิงนวัตกรรมเช่นเทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ สื่อและอุปกรณ์ ให้กับบุคลากร ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างมาก จึงควรส่งเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรม เพื่อ ใช้เป็นแรงขับเคลื่อนนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุ เป้าหมายตามนโยบายการศึกษา และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 โดยศึกษา ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษา และแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์และเพื่อเป็นข้อมูล สารสนเทศในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานนวัตกรรม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม ตลอดจนเป็นแนวทางในการนำไปสู่ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ให้มีคุณภาพการศึกษาดียิ่งขึ้นไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ต้องการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 โดยผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ Gliddon (2006), George (2012), Wooi (2013), Webeg (2013), พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558), พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นโรสงค์ (2559), หารรรชธ บัญเกื้อ (2563), ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563), ฮะพีชุตดิน เจมมู (2564), อาฟานดี คอลออาแซ (2565) มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 3) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 4) ด้านการยอมรับความเสี่ยง 5) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาได้ ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ด้านการคิดสร้างสรรค์
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
3. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
4. ด้านการยอมรับความเสี่ยง
5. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตการศึกษา

4.1 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ต้องการศึกษากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ที่มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 3) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 4) ด้านการยอมรับความเสี่ยง 5) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,260 คน และ ผู้ให้ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน ได้แก่ 1) รองผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านนวัตกรรมทางการศึกษาและได้รับการยอมรับ จำนวน 2 คน 3) อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา ที่สอนในรายวิชาเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 2 คน และ 4) ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต1 จำนวน 1 คน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ที่แสดงออกในทางปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของครูในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 3) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 4) ด้านการยอมรับความเสี่ยง 5) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

5.1.1 ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำสิ่งใหม่ๆ มีวิธีการในการคิดยืดหยุ่น

หลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม เพื่อประยุกต์หาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆที่สร้างสรรค์ โดยแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ รวมถึงการสนับสนุนความคิดใหม่ๆ การคิดเชิงวิเคราะห์ และการคิดนอกกรอบ เพื่อส่งเสริมการทำงานของคุณ บุคลากรทางการศึกษาในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม

5.1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ทั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่ชัดเจน กว้างไกล แปรกใหม่สอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา สามารถกระตุ้นโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

5.1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นถึงการมีแนวคิดการบริหารจัดการสถานศึกษาสมัยใหม่ เพื่อปรับเปลี่ยนคุณลักษณะของสถานศึกษา โดยการกำหนดทิศทางโครงสร้างสถานศึกษา และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิด การสร้างสรรค์วัฒนธรรมภายในสถานศึกษา ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับ การสร้างบรรยากาศ เป็นผู้สนับสนุนให้สถานศึกษามีบรรยากาศนวัตกรรม โดยการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จนเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีอิสระที่จะคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมจนเกิดเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม

5.1.4 ด้านการยอมรับความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นถึงการยอมรับความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากความเสี่ยงที่มีค่าใช้จ่ายในการจัดการหรือสร้างสรรคนวัตกรรม ที่อาจมีมูลค่าสูงกว่าผลลัพธ์ที่ได้ หรือเป็นความเสี่ยงที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของสถานศึกษา ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น นโยบายภาครัฐ ข้อกำหนดของกฎหมาย มาตรฐานสากลที่ต้องถือปฏิบัติตาม และต้องอยู่ภายใต้ระดับความเสี่ยงที่องค์กรสามารถยอมรับได้ แต่ควรมีมาตรการติดตามและดูแล เช่น การกำหนดระดับของผลกระทบที่ยอมรับได้ เตรียมแผนการตั้งรับจัดการความเสี่ยงนั้น

5.1.5 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระทำในเรื่อง การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างความผูกพันกับทีมงาน การเสริมพลังอำนาจให้ทีมงาน การสร้างความสามัคคี และการแก้ปัญหาให้ทีมงาน มุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป็นผู้สร้างทีมงานที่ร่วมกันดำเนินการภายใต้ความมีประสิทธิผลสูงจนทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และเมื่อชุมชนมีงาน

ใดๆ ผู้บริหารก็เข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมด้วยความเต็มใจ ตั้งใจและร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

5.1.6 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้และพฤติกรรมทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ รวมถึงมีการสื่อสารที่ทันสมัย สามารถพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูลในสถานศึกษา จัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ เพื่อการบริหารจัดการและการบริการทางการศึกษา เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรนำมาพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับสถานศึกษา และสามารถถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 นำผลวิจัยมาใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา สามารถนำผลวิจัยไปเป็นแนวทางประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานภายในหน่วยงานได้

6.3 นักวิชาการด้านการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้มีศักยภาพในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบเขตที่จะเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
2. สภาพทั่วไปในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ในการศึกษาภาวะผู้นำนั้นจะต้องทราบถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ เนื่องจากพฤติกรรมผู้นำในแต่ละองค์การ แต่ละหน่วยงานย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันตามบุคลิกภาพ หรือตามสภาพแวดล้อม เพราะพฤติกรรมผู้นำเป็นพฤติกรรมเฉพาะของผู้บริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชา การประสานงาน การแสดงความเห็นใจและการเข้าใจความรู้สึก ความต้องการของผู้ร่วมงาน (จรรุณี แก้วเอียน, 2557, น. 105)

1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

1.1.1 ความหมายของผู้นำ

คำว่า ผู้นำ ได้มีนักวิชาการทางบริหารหลายท่านให้ความหมายไว้หลายทัศนะด้วยกัน ดังนี้

Raymond (1972) ได้ให้ความหมายของผู้ผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่สามารถโน้มน้าวชักนำให้บุคคลอื่น ๆ ปฏิบัติตามตนด้วยความเต็มใจ ทำให้บุคคลอื่น ๆ มีความเชื่อมั่นในตน และสามารถนำพาให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้

ธีระ รุญเจริญ (2550, น.140) กล่าวว่าผู้นำ คือบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันไม่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกัน หรือทำการร่วมกันให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ดีตามภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถ ของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

กระแส ชนระวงศ์ (2556, น.21) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีหน้าที่ในการสร้างผู้นำ และสร้างภาวะผู้นำให้กับคนอื่น ๆ เสมือนว่าผู้นำต้องเป็นผู้สร้างนาฬิกา ไม่ใช่แค่เพียงคอยบอกเวลาอย่างเดียว และได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำไว้ว่าจะต้องประกอบไปด้วย 5F คือ

1. มีเป้าหมายที่ชัดเจน (Focus) มีความมุ่งมั่น ศรัทธา ตั้งมั่น ในสิ่งที่ตั้งใจทำอย่างแน่วแน่
2. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีความคิดและการกระทำที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์และความเป็นจริงที่แปรเปลี่ยนไปตามข้อเท็จจริง
3. มีความรวดเร็ว (Fast) มีความรวดเร็วในการคิดและตัดสินใจ แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและคับขัน ต้องมีความสามารถมีความคล่องแคล่ว ว่องไวต่อการแก้ปัญหา
4. ความเป็นกัลยาณมิตร (Friendly) ความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน รู้จักประสานงานทั้งคนที่มีความคิดเห็นที่ตรงกันและไม่ตรงกัน ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีความจริงใจ และไว้วางใจทีมงาน
5. มีความสนุกสนาน (Fun) สร้างบรรยากาศในการทำงานที่สนุกสนาน ไม่ดึงเครียด ยิ้มแย้ม แจ่มใส มองปัญหาและคนรอบข้างในแง่บวก และได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า จะต้องเป็นบุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับ และสามารถจูงใจชักนำ ชี้นำ มีบทบาทและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น สามารถขจัดปัญหา ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี

สมชาติ กิจยรรยง (2560, น.16) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคน ให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการ หรือพฤติกรรมของคนอื่น นอกจากนั้น ผู้นำยังเป็นบุคคลใดๆ ซึ่งเหมาะสมที่จะปลุกปั่น และนำคนอื่น ๆ ให้ประพฤติและปฏิบัติ โดยที่บุคคลนั้นมีอำนาจ แสดงความเห็น หรืออำนาจพิเศษ หรือเจตนาารมณ์ อันเข้มแข็งหรือความสามารถในการปกครอง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2562, น.50-104) ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือที่นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆของกลุ่มให้สำเร็จ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้สรุปว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญกับองค์กร มีความรู้ในเรื่องราวขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กร มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

จากความหมายของผู้นำข้างต้นที่นักวิชาการกล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่ได้รับการมอบหมายให้เป็นผู้ที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคน ในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร มีความรู้ในเรื่องราวขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตำแหน่งผู้นำนั้นได้มาโดยการแต่งตั้ง การยกย่องและยอมรับจากสมาชิกในองค์กรว่าบุคคลนี้เป็นผู้นำ

1.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการที่ได้ศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการได้ให้นิยามความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้หลากหลายดังนี้

Yulk (2006) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการโดยการอาศัยการใช้อิทธิพลและการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลผู้ที่มีอำนาจอยู่เหนือบุคคลอื่นในองค์กร เพื่อชี้แนะ วางโครงสร้างงาน ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในองค์กร

Greenberg & Baron (2010, p.506) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นความสามารถที่บุคคลมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม ในอันที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หรือองค์กรได้

Maxwell (2011, p.15) ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า คือ ผู้ที่มีการกล้าเสี่ยง มองเห็นทุกโอกาสขณะที่ผู้อื่นมองเห็นวิกฤต สร้างแรงบันดาลใจ สร้างจินตนาการ ปลุกความกล้า มุ่งสู่ความสำเร็จ รู้จักการใช้หัวใจประสานงานกับคนรอบข้างและยังให้แง่คิดด้วยว่า “ภาวะผู้นำไม่สามารถพัฒนาขึ้นในชั่วพริบตาแต่สามารถพัฒนาไปได้ตลอดชีวิต”

ประเวศ วะสี (2555, น.12) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้ว่า คือ ภาวะที่ก่อให้เกิดศรัทธาเป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้น ๆ สังคมระดับใดระดับหนึ่ง ตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน หน่วยงาน ไปจนถึงสังคมประเทศและสังคมโลก หากมีจุดมุ่งหมายร่วมกันก็จะกระทบกระทั่งกันน้อย มีความร่วมมือกันมาก มีความสุข และมีพลังสร้างสรรค์สูง ปกติสมาชิกของสังคมมีความหลากหลายแตกต่างกัน หรือแตกแยกเพราะเหตุผลส่วนตัว สถานการณ์บางอย่าง เช่น สงคราม จะทำให้สังคมมีจุดมุ่งหมายร่วมกันสูงในสถานการณ์ธรรมดาจุดมุ่งหมายร่วมกันมีมาน้อยบ้าง สุดแต่ปัจจัยหลายอย่าง

มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับกระบวนการภายในกลุ่ม ซึ่งต้องอาศัยอิทธิพลในการสร้างความเปลี่ยนแปลง สามารถชี้นำ กระตุ้น โน้มน้าว สร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่เป็นผู้ตามเกิดการยอมรับเชื่อถือและปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการชี้นำบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม เป็นผู้ผลักดันให้สมาชิก ในกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลนั้นเรียกว่า ผู้นำ หรือ leader ส่วนบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติตามการชี้นำนั้นเรียกว่า ผู้ตาม หรือ follower นั่นเอง

ฉิรดา เวชญาลักษณ์ (2564, น.2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการวิธีการ ของผู้ที่มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น หาสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลสามารถจูงใจให้บุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น

ปณิธี การสมดี (2564, น. 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการความสามารถของผู้นำในการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถจูงใจกลุ่มผู้ตามและสมาชิกเพื่อให้ทุ่มเทร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และสามารถขับเคลื่อนองค์การบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน ขององค์การที่กำหนดไว้

สุธรรม ธรรมทัศนพนธ์ (2564, น. 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ทักษะ และกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำกลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมาย

อาฟานดี คอลออาแซ (2565) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำว่า คือ คุณลักษณะความสามารถพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำหรือมีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลอื่น ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการที่จะใช้อำนาจ อิทธิพล หรือศิลปะใน

การจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของกลุ่ม

1.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Instructional Leadership)

จากการศึกษา มีนักวิชาการได้อธิบายถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ไว้หลายท่าน ดังนี้

Van de Ven and Chu (1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม มีความกระฉับกระเฉงในการกิจความรับผิดชอบ มีการสะท้อนกลับผลการประเมิน การปฏิบัติงานที่ครบถ้วน เน้นการทำงานอย่างจริงจัง เป็นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร

Porter and Molloch (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำนวัตกรรมและการใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างองค์กร การตัดสินใจสั่งการสภาพแวดล้อม เครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน และอุปกรณ์ต่างๆ ในการสนับสนุนการคิดและการทดสอบในเชิงนวัตกรรม

Weiss and Legrand (2011) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือการแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ คือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนโดยผู้นำ หรือผู้บริหาร จะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovation intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนอง และแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ในการจริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

Adjei (2013) ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่าเป็นการสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำต่างๆ อย่างหลากหลายในการที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดเพื่อผลิตผลงานและ การให้บริการอย่างสร้างสรรค์

พิสิฐฐวัฒน์ กลิ่นโรสงค์ (2559) ได้สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ว่าเป็นผู้นำที่มีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative thinking skills) ที่ทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์กร เช่น ความคิด วิธีการ เทคนิค กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือการค้นพบแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่ทำให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และ ตอบสนองต่อความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการมีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรกับนวัตกรรม (Innovative-friendly Culture) โดยสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศที่อำนวยความสะดวกให้ เกิดความร่วมมือในการทำงานทั่วทั้งองค์กร

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.40) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ได้แก่การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ภริญา สายศิริสุข (2561, น.28) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง ผู้นำที่มีความฉลาดทางนวัตกรรมโดยค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ และมีคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม

กุลชลี จงเจริญ (2562, น.7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิต และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ศุภิญญาภิจ เกตุวิเศษกุล (2562, น. 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิด หรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, น.130) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการรับรู้ และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง เปิดใจรับแนวคิดใหม่ ๆ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) สรุพบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดคุณประโยชน์แก่องค์กรได้

หรรษธร บุญเกื้อ (2563) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership)ว่า หมายถึงความสามารถของบุคคลในการหลอมรวมความแตกต่างทางด้านความคิด หรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่นให้สามารถเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงนำแนวคิดเก่ามา ต่อยอดให้เกิดสิ่งใหม่อย่างเป็นรูปธรรม

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) สรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้นำแสดงออก ทั้งทางด้านบุคลิกภาพ และสมรรถนะ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ทั้งที่เป็นวิธีการและการกระทำ สามารถเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม ทั้งยังสามารถผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาที่จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติในด้านการบริหาร

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 108) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ โดยใช้กระบวนการ การสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการขับเคลื่อนองค์กร และตอบสนองความต้องการ ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ช่วยสนับสนุนความคิด และสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารจัดการในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้สรุปความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้นำที่ใช้ความรู้ ความสามารถทำให้เกิด นวัตกรรมในสถานศึกษาหรือในองค์กร พร้อมขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือคิดค้น วิธีการ แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างมูลค่า ให้แก่สถานศึกษาหรือองค์กร

ปิยโชติ รอดหลง (2565) สรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการ เข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการ ดำเนินการใหม่ๆ เน้น สัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้ กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้าง นวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางเชิงนวัตกรรมเป็น การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ มีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovation intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองในการเข้าถึงปัญหา และแก้ไขปัญหาใน สถานการณ์ในการจริงหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ เน้น สัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททาง นวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิต และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากผลการสำรวจของ Robert and Jeff (2010) พบว่าผู้บริหารสูงสุดหรือผู้นำองค์กร(CEO) เป็น ผู้ที่สามารถผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากที่สุด การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมที่จะช่วยสร้างคุณค่า และมูลค่าเพิ่มแก่องค์กรและประเทศชาติในระยะยาว ส่งผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ให้กับองค์กรและประเทศชาติได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้วจะมีความสำคัญดังนี้

Carmeli and others (2010) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อองค์กรดังนี้

1. สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน

2. สามารถสะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน

3. ทำให้บุคลากรในองค์กรมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน

4. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม

5. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน

Imaginationcomau (2016) กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กรดังนี้

1. สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์

2. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดที่ก่อให้เกิดผลกระทบที่รุนแรง (Black swan events) ได้อย่างทันท่วงที ด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์

3. สามารถใช้ประโยชน์จากบริบทการเปลี่ยนแปลง เช่นการเปลี่ยนแปลงในเชิงเทคโนโลยี เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสร้างมูลค่าและประโยชน์ในการบริหารจัดการ

4. สามารถบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่โดยใช้การทำงานเป็นทีมในรูปของเครือข่ายที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

5. สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร

Loader (2016) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมากดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงการแข่งขันและในเชิงคุณภาพของผลผลิต

2. บุคลากรในองค์การ จะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน

3. บุคลากรในองค์การจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้

5. ผู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

กุลชลี จงเจริญ (2562, น.8) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า มีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถเป็นแบบงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การนอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่างๆด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง การสร้าง การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นของสังคม ทำให้การทำงานในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องใช้เทคนิควิธีการบริหารจัดการเพื่อนำพาให้องค์กรสู่ความสำเร็จ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีการทำงานใหม่ให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ของทั้งผู้นำและผู้ตาม สู่การพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศต่อไป

ฮะพีชุดดีน เจะมุ (2564) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่ามีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นเรื่องวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อนำสู่แผนกลยุทธ์ขององค์กรในการที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ นอกจากนี้ด้านบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมนั้นมีความสำคัญบรรยากาศองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมในองค์กรกับการทำงานของบุคคลเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมแลกละเปลี่ยนการเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม

ใหม่ ๆ เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา การให้รางวัลและเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

ปิยโชติ รอดหลง (2565) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้นื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ เป็นผู้นำที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมาย ร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้นื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรที่มีความเหมาะสมกับบริบทและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ของทั้งผู้นำและผู้ตาม สู่การพัฒนาองค์กรในการทำงานอันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพต่อไป

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้บริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำสูงควบคู่ไปกับการบริหารงานองค์กรและบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะต่างมีความสำคัญและความจำเป็นต่อองค์กร โดยเฉพาะการบริหารองค์กรภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลาทำให้เกิดความต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ การที่ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญหลายส่วน มีกิจกรรมที่หลากหลายการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำที่จะสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ นักวิชาการได้มีความพยายามศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมแล้วพบว่า ที่มาของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเกิดจากการผสมผสานทฤษฎีภาวะผู้นำหลายทฤษฎี ในที่นี้ ขอเสนอฐานรากของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สำคัญและวิธีแห่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังนี้

1.3.1 ฐานรากของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาถึงทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคต่างๆ พบว่า ไม่มีทฤษฎีใดเพียงทฤษฎีเดียวที่จะสามารถอธิบายถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ (Adjei, 2013) จากการศึกษาของ Gliddon (2006) พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีฐานรากมาจากทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนผู้นำสมาชิก (Leader member exchange theory) ในขณะที่นักวิชาการหลายท่านพบว่าทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมที่

ก่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ ในที่นี้จะกล่าวถึงภาวะผู้นำ ที่เป็นฐานรากของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังนี้

1) ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) เป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ที่พัฒนาโดย House (1971) ซึ่งมีความเชื่อว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ตามได้ โดยเพิ่มจำนวนและชนิดของรางวัลผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาานนั้น ผู้นำยังสามารถสร้างแรงจูงใจด้ว้การทำงานทำให้เส้นทาง (Path) ที่จะไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ชัดเจนขึ้น และง่ายพอที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถทำสำเร็จ ซึ่งผู้นำแสดงพฤติกรรมด้วยการช่วยเหลือ แนะนำ สอนงาน และนำทาง หรือเป็นที่เลี้ยงคอยดูแล นอกจากนี้ผู้นำยังช่วยสร้างแรงจูงใจ ได้ช่วยกันแก้ไขอุปสรรคขวางกั้นหนทางไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งสามารถช่วยในการทำให้ตัวเองมีความน่าสนใจและทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำ

House กล่าวว่าบทบาทหลักของผู้นำคือ การจูงใจผู้ตามด้ว้การเพิ่มหรือทำให้ผลประโยชน์ของทีมงาน/ ผู้ตาม มีความชัดเจนหรือพยายามทำให้เป้าหมายของทีมงานบรรลุผล และบทบาทอีกประการหนึ่งคือการแผ้วถางทางหรือทำให้เส้นทางที่จะพาสู่เป้าหมายของทีมงานมีความชัดเจน นอกจากนี้ทฤษฎีของ House จะนำเอาสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ลักษณะงาน ลักษณะผู้นำ ลักษณะทีมงาน ฯลฯ มาคาดการณ์ว่าจะส่งผลต่อทีมงานอย่างไร แล้วจึงกำหนดรูปแบบผู้นำที่เหมาะสม สำหรับสภาพแวดล้อมการทำงานและสภาวะของทีมงานนั้น โดย House ได้จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลที่เกิดกับทีมงานและต้นแบบผู้นำที่เหมาะสมออกเป็น 4 ชุด ได้แก่

1. ผู้นำแบบสั่งการ (Directive) ผู้นำจะอธิบายเส้นทางที่จะนำที่ที่จะไปสู่จุดหมายอย่างชัดเจนด้ว้การให้ทิศทางและคำแนะนำเกี่ยวกับเป้าหมาย งาน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยปกติแล้วลักษณะงานจะมีความซับซ้อน ไม่มีระบบ ผู้ตามขาดประสบการณ์และยอมรับการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากภายนอก ผู้นำจะบอกวิธีการทำงานและผลที่คาดว่าจะได้รับแก่ผู้ตาม แทบจะไม่มี การพูดถึงความต้องการ

2. ผู้นำแบบสนับสนุนส่งเสริม (Supportive) ให้ความสำคัญมากในเรื่องการปรับปรุงบรรยากาศการทำงาน เช่น ความเป็นมิตรและช่วยเหลือกัน รวมถึงการดูแลสวัสดิการต้นแบบนี้เหมาะที่จะใช้ในสภาวะแวดล้อมที่ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีทักษะ และผู้ตามหรือทีมงานเชื่อว่าพวกเขาสามารถจัดการกับงานนั้นได้ทีมงานไม่ต้องการการกำกับดูแลที่ใกล้ชิด แต่ต้องการความเอาใจใส่ในการกำจัดปัญหาด้านอารมณ์ที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน เช่น การลดงานที่จำเจและไม่น่าสนใจ

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) ทีมงานในผู้นำแบบนี้คล้ายกับของ Supportive คือ มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีประสบการณ์ พวกเขาเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมและจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้ผู้ตามหรือทีมงานนี้จะปฏิเสธการควบคุมที่ใกล้ชิด จะต่างกับ

สถานการณ์ของผู้นำแบบ Supportive ตรงที่สภาพแวดล้อมทำงานกล่าวคือ งานจะมีระบบงานมากกว่า มีความจำแนกน้อยกว่าผู้นำจะปรึกษากับทีมงาน ในการตัดสินใจกำหนดวิธีการบรรลุเป้าหมาย และรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน

4. ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement oriented) เน้นไปที่การกระตุ้นทีมงาน ให้ใช้ศักยภาพของแต่ละคน ทีมงานมีความสามารถและความเชื่อมั่น ที่สำคัญคือยอมรับการที่ผู้นำตั้งเป้าหมายที่ท้าทายที่ทีมงานมีความไว้วางใจและเคารพตัวผู้นำ มีแรงจูงใจและเชื่อมั่นมากขึ้น จากความเชื่อของผู้นำที่ว่าทีมงาน แต่ละคนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

แนวความคิดของการเป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมผู้นำในทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย ถูกนำไปเชื่อมโยงกับกรอบพื้นฐานความเป็นผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการคิดเชิงนวัตกรรมซึ่งเป็นกระบวนการทางปัญญาในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และความคิดที่มีประโยชน์รวมทั้ง การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการคิดเชิงนวัตกรรมนี้ จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำแบบเปิดที่มีลักษณะคล้ายกับพฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายในการกระตุ้นให้ทีมงานสร้างสรรค์ความคิดใหม่ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ (Jansen, Van den Bosch, & Volberda , 2006, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, น.12-18) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำในแบบสนับสนุนส่งเสริม (Supportive) ที่ให้ความสำคัญมากในเรื่องการปรับปรุงบรรยากาศการทำงาน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) ในลักษณะของการให้คำปรึกษากับทีมงานในการตัดสินใจ การกำหนดวิธีการบรรลุเป้าหมาย และการรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน และผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement oriented) ที่เน้นการกระตุ้นให้ทีมงานให้ใช้ศักยภาพของแต่ละคนให้ยอมรับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และพยายามทำให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member exchange theory: LMX)

ทฤษฎีนี้จะให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Northouse, 2007 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, น.12-18) กล่าวคือให้ความสนใจกับการมีปฏิสัมพันธ์ภายในสังคมหรือภายในกลุ่มเดียวกันซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อใจ คือเมื่อฝ่ายหนึ่งได้ให้ความช่วยเหลือกับอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ให้ความช่วยเหลือไป จะมีความเชื่อใจว่าฝ่ายรับจะตอบแทนกลับ ซึ่งเป็นไปตามบรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน(Norm of reciprocity) คือเมื่อได้รับสิ่งของหรือผลประโยชน์ใดๆจากบุคคลอื่นแล้วจะให้ผลตอบแทนกลับตามความเหมาะสม (Gouldner, 1960) ซึ่งทฤษฎีนี้จะเน้นปฏิสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกหรือที่เรียกว่า การแลกเปลี่ยนรายคู่ (Dyadic exchange) ซึ่งเกิดจากการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล 2 ฝ่ายที่สามารถเกิดขึ้นภายในกลุ่ม (Group -Level effect) โดยมีพื้นฐานมาจากความเชื่อใจและความไว้วางใจ เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่าย

ที่ได้รับก็จะมีการตอบแทน ด้วยการให้ความเป็นมิตรและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเป็นการตอบแทน ความเคารพนับถือสิ่งเหล่านี้ ซึ่งถือว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลที่นำมาซึ่งสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

Dansereau, Graen, and Haga (1975) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกไว้ 2 รูปแบบคือ

1) การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก เป็นแบบ “นอกกลุ่ม” (Out group) รูปแบบนี้ มีลักษณะการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกอย่างเป็นทางการ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของสัญญาการจ้างงาน ผู้นำจะใช้อำนาจตามตำแหน่งในการมอบหมายงาน ซึ่งใช้ความสามารถและความรับผิดชอบของสมาชิกในระดับต่ำ เป็นผลให้สมาชิกมีความตั้งใจและมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำและจะส่งผลให้แนวโน้มการลาออกจากงานของสมาชิกอยู่ในระดับสูง

2) การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกแบบในกลุ่ม (In group) ลักษณะนี้เป็นการผสมผสานระหว่างรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ด้วยการแสดงออกถึงการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน มีความเชื่อใจและไว้วางใจอยู่ในระดับสูงขึ้นไป นอกจากนี้ผู้นำให้อำนาจการตัดสินใจมอบหมายงานสำคัญให้แก่สมาชิกรับผิดชอบมากขึ้น รูปแบบความสัมพันธ์นี้ จะทำให้สมาชิกมีคุณค่ากับหน่วยงาน มีความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (LMX) จะพบว่าเป็นทฤษฎีอีกทฤษฎีหนึ่งในการแสดงให้เห็นถึงการใช้อำนาจผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำ เช่นเดียวกับทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายซึ่งทฤษฎีนี้จะแสดงให้เห็นว่า ความเป็นผู้นำนวัตกรรมที่มีรูปแบบที่หลากหลายในการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก มีความจำเป็นในการบริหารสมาชิก ซึ่งผู้นำแต่ละคนจะมีรูปแบบการบริหารสำหรับสมาชิกแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน การศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าทฤษฎี LMX จะมีผลกระทบต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Basu and Green, 1997) จากการศึกษาอย่างแสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกสามารถทำนายตัวแปรองค์การและทัศนคติที่สำคัญ รวมทั้งพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นและประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Basu and Green (1997) ยังพบว่า นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นจะมีคุณภาพสูงกว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างกัน

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีฐานคิดมาจากการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ภายใต้มุมมองนี้ผู้นำจะสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามโดยผ่านการจัดหารางวัล เพื่อเป็นการจูงใจผู้ตามให้ผลิตผลงานที่มี

คุณภาพ นอกจากนี้ Bass and Avolio (1993 ,PP.114 –122) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้ กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์จูงใจให้ผู้ตาม ให้ปฏิบัติงานและช่วยให้ผู้ตามบรรลุ เป้าหมาย โดยจะระบุบทบาทและข้อกำหนดงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงาน และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ และจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ มีการ จูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมายโดย Bass and Avolio แบ่ง ประเภทของผู้นำภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไว้ 3 ลักษณะ ได้แก่

(1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward : CR) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจนถึงงานที่ต้องกระทำ จากนั้นจะมีการให้รางวัลในรูปของคำยกย่องชมเชย ประกาศความดีความชอบเงินรางวัล เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง เช่นการจูงใจขึ้น พื้นฐานหรือเป็นแรงจูงใจภายนอก

(2) การบริหารแบบวางเฉย (Management- by -exception:MBE) เป็น การบริหารงานที่ปล่อยให้ไปไปตามสภาพเดิม (Status quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยว จะเข้าไป แทรกก็ต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้นหรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ เช่นตำหนิ ให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ เป็นต้น ทั้งนี้การบริหารแบบวางเฉยแบ่งได้ 2 แบบคือ

ก. การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active management- by-exception) เป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในเรื่องการแลกเปลี่ยน ผู้นำเชิงรุกจะเน้นการให้รางวัล เมื่อผู้ตามทำงานได้สำเร็จตามที่คาดหวัง

ข. การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ(Passive management- by-exception) เป็นการบริหารงานโดยใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสถานภาพเดิม (Status quo) ตรวจจับที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผล ถ้ามีอะไรผิดพลาดหรือมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น ผู้นำที่บริหารโดยการวางเฉยจะเข้าไปแก้ไข

ค. การปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) เป็น กระบวนการบริหารที่ผู้นำไม่มีความพยายามขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วม ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จะ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบเพิ่มมูลค่า (Value -added innovation Leadership) จะใช้ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนตามที่ได้กล่าวไว้แล้วในตอนต้น เนื่องจากภาวะผู้นำลักษณะนี้จะใช้ กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ มีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจน มีการจูงใจด้วย รางวัลเมื่อเกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ จึงทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและมีความมุ่งมั่นเพื่อปฏิบัติงาน ให้ได้ผลตามเป้าหมาย แต่ทั้งนี้ยังมีข้อสังเกตจากงานวิจัยของ Nahavandi (2009) ที่พบว่า ภาวะผู้นำ

แบบแลกเปลี่ยนจะไม่ประสบความสำเร็จเท่าใดนักกับผลงานที่เป็นเลิศ (Excellence task) เนื่องจากการใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จะเน้นการปฏิบัติงานในระยะสั้นเพื่อให้ได้ผลในระยะเวลารวดเร็วมากกว่าการมุ่งหวังผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระยะยาว รวมทั้ง Hartog, Muijen, and Koopman (1997) กล่าวว่า ผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะไม่ให้ความสำคัญกับการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อการจูงใจในการทำงาน จึงไม่สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ตามได้มากนัก

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีฐานแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลโดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ซึ่งจะสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่มุ่งหวังได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยพยายามเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4 LS” (Four I’s) ดังนี้

(1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence:II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ และศรัทธา และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ ผู้ตามจะพยายามประพฤติ ปฏิบัติและมีพฤติกรรมเลียนแบบผู้นำ ผู้นำจะต้องคำนึงความต้องการของผู้อื่น เหนือความต้องการของตนเอง มีความสม่ำเสมอในอารมณ์ สามารถควบคุมสติอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ของส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น มีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ความตั้งใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม นอกจากนั้นผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตามและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ตามโดยยึดวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ในการทำงานร่วมกัน

(2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจูงใจให้ผู้ตามให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยทำให้งานมีความหมายและท้าทาย ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของ Team spirit แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี สื่อความต้องการที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำต้องแสดงตัวต่อการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ รวมทั้งพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว นอกจากนี้ยังต้องสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและกระตุ้นให้ผู้ตามสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

(3) การกระตุ้นทางปัญญา(Intellectual stimulation : IS) หมายถึงการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยกระตุ้นให้ผู้ตามคิดหาแนวทางใหม่ๆ และสร้างสรรค์ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน การเปลี่ยนกรอบReframing การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุน ความคิดริเริ่มในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา ให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาโดยวิธีใหม่ๆกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ในการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตาม ว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข และการแก้ไอนั้น จะต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถาม ต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อมั่นและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

(4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC) ผู้นำจะต้องดูแลเอาใจใส่ ผู้ตามเป็นรายบุคคล เป็นการทำให้ความรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะต้องกระทำตนเป็นทั้งโค้ช (Coach) และที่ปรึกษา(Advisor) และให้ความสำคัญกับความ ต้องการของผู้ตาม รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น นอกจากนี้จะสนับสนุนให้ผู้ตามได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้มีการสื่อสารสองทางและปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว มองเห็นผู้ตามเป็นบุคคลมากกว่าเป็นพนักงาน หรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะต้องใช้ทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ มีการมอบงานเพื่อเป็น เครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบสำรวจ (Exploratory innovation leadership) จะใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามที่ได้กล่าวไว้แล้วในตอนต้น เนื่องจากภาวะผู้นำในส่วนนี้จะกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรม ในการคิดค้นกิจกรรม การพัฒนาโดยใช้แนวคิดใหม่ๆ เป็นการสร้างความคิด กลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบสำรวจจะต้องมีการกระตุ้นทางปัญญาให้บุคลากร และมีความเชื่อว่า นวัตกรรมแบบสำรวจจะบรรลุผลได้นั้น บุคลากรจะต้องคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นรายบุคคล โดยผ่านแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจและความสามารถพิเศษของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แห่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากฐานรากของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สำคัญจะเห็นได้ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคต่างๆ สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ แต่อย่างไรก็ตาม กลับพบว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำต่างๆดังกล่าวยังไม่เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นเลิศขององค์กรได้ (Organization excellence achievement) Porter and Malloch (2010) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องแสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อการบริหารจัดการ ให้บรรลุผลอย่างยั่งยืน งานวิจัยหลายฉบับพบว่า พฤติกรรมของผู้นำเชิงนวัตกรรมจะแตกต่างจากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในยุคก่อนๆ Parker and Bradley (2000) กล่าวว่าองค์กรต่างๆจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ต่างๆมีความเป็นผู้ประกอบการ และที่สำคัญสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นแก่องค์กรได้

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมในการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม รวมทั้งผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ มีการพัฒนากรอบแนวคิดที่สนับสนุนกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมและเสริมพลังอำนาจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง สิ่งต่างๆเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงวิถีแห่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ไม่ใช่เป็นเพียงแต่สามารถบริหารงานได้ให้เกิดการปฏิบัติงานในเชิงนวัตกรรมเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงกระบวนการที่ผู้นำใช้วิถีแห่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการนำองค์กรเพื่อการสร้างสรรคงานนวัตกรรมอย่างกลยุทธ์

กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเกิดจากการผสมผสานคุณลักษณะของพฤติกรรมของผู้นำในทฤษฎีภาวะผู้นำหลายทฤษฎีซึ่งทฤษฎีที่สำคัญ ปรากฏให้เห็นในทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย(Path-goal theory) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนผู้นำสมาชิก (Leader member exchange theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ที่สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ หรือแม้แต่ทฤษฎีอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่นภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic leadership) ภาวะผู้นำที่พร้อมจะปรับตัว (Adaptive leadership) และภาวะผู้นำแบบยุทธวิธี (Tactical leadership) ฯลฯ ที่เป็นคุณลักษณะที่ผู้นำสามารถใช้ภาวะผู้นำเหล่านั้น ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ แต่ถึงกระนั้น คุณลักษณะของภาวะผู้นำตามทฤษฎีดังกล่าวยังไม่เพียง

พอที่จะสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นเลิศขององค์กรได้ ดังนั้นผู้นำเชิงนวัตกรรม จำเป็นจะต้องสะท้อนให้เห็นถึงวิถีแห่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งความสามารถในการบริหารงานท่ามกลางวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเชิงกลยุทธ์ในการนำองค์การเพื่อการสร้างสรรคงานนวัตกรรมสู่ผลผลิตขององค์กรที่เป็นเลิศ

1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์การนวัตกรรมที่ยั่งยืนตามแนวคิดของ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547) จะประกอบไปด้วย ปัจจัยภายในที่สำคัญ คือ การที่ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมอย่างจริงจัง การทำแผนที่เส้นทางนวัตกรรม การสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม ซึ่งการที่จะสร้างให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์นั้น ต้องควบคู่กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อให้ทุกคนในองค์การเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งให้อิสระทางความคิดกับบุคลากรเพื่อให้ออกแบบสิ่งใหม่ๆแก่องค์กร ซึ่งองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ดังนี้

Gliddon (2006) ได้พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และได้กำหนดกรอบแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 10 ประการ โดยกำหนดเป็นสมรรถนะเชี่ยวชาญ (Expert competency) ซึ่งหมายถึง ทักษะและคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นกลยุทธ์และแผนงานในระดับองค์การ รวมถึงความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่น และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์และองค์ความรู้มาใช้ในการพัฒนางาน และสมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งหมายถึง ทักษะและคุณลักษณะที่ ผู้นำเชิงนวัตกรรมทุกคนจำเป็นต้องมีเป็นพื้นฐานที่จะนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ดังนี้

1. การเรียนรู้ (Learning) ได้แก่ *สมรรถนะเชี่ยวชาญ* ประกอบด้วย การระบุนวัตกรรม *สมรรถนะหลัก* ประกอบด้วย การมุ่งเน้นภารกิจหลักทางวิชาชีพ การถ่ายโอนความรู้ การใช้เทคนิคแบบมืออาชีพ ความกระหายใคร่รู้ ความเฉียบแหลมทางธุรกิจ

2. การนำทีมงาน (Leading groups and teams) ได้แก่ *สมรรถนะเชี่ยวชาญ* ประกอบด้วย การบริหารจัดการความคาดหวังและการนำทีมงาน *สมรรถนะหลัก* ประกอบด้วย การตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน การทำงานเป็นทีมงาน การสร้างความผูกพันกับทีมงาน การเสริมพลังอำนาจให้ทีมงาน การสร้างความสามัคคีให้ทีมงาน และการแก้ปัญหาให้แก่ทีมงาน

3. การจูงใจและระดับของความกระตือรือร้น (Motivation and energy level) ได้แก่ *สมรรถนะเชี่ยวชาญ* ประกอบด้วย ความตื่นตัวต่อความสำคัญของงาน *สมรรถนะหลัก* ประกอบด้วย การจัดการความเครียด การจูงใจผู้อื่น ความทะเยอทะยาน การขับเคลื่อนความมุ่งมั่นในงาน และการไม่ละทิ้งงาน

4. การบริหารและการมอบอำนาจ (Management and delegation) ได้แก่ สมรรถนะเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย การวางแผนและการบริหารโครงการ *สมรรถนะหลัก* ประกอบด้วย การบริหารเวลา การสนับสนุน การมอบอำนาจ ความสามารถในการใช้ทรัพยากร และการสร้างความดุลระหว่างทีมงานและตนเอง

5. การติดต่อสื่อสาร ทักษะระหว่างบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ (Communication, interpersonal skills, and emotional intelligence) ได้แก่ *สมรรถนะหลัก* ประกอบด้วย ความเข้าใจภาษากายและภาษาท่าทาง ความพยายามที่จะทำความเข้าใจความคิดของผู้อื่น ความเห็นอกเห็นใจ การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและความคล่องแคล่วฉับไวในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของงาน (Commitment and sense of ownership) ได้แก่ *สมรรถนะหลัก* ประกอบด้วย ความรับผิดชอบในงาน การสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ การตั้งเป้าหมาย การประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของงานในแต่ละฝ่าย และการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ

7. การคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ (Creativity and imagination) ได้แก่ *สมรรถนะหลัก* ประกอบด้วย การคาดการณ์ปัญหาได้ล่วงหน้า การสนับสนุนความคิดใหม่ๆ การคิดเชิงวิเคราะห์ และการคิดนอกกรอบ

8. การแสดงเอกลักษณ์ทางบทบาท อำนาจและการเมือง (Role identity, power, and politics) ได้แก่ *สมรรถนะหลัก* ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์จริงใจ ความเป็นมืออาชีพ การมีความนอบน้อม การเจรจา และการคิดถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

9. การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ (Mission and vision) ได้แก่ *สมรรถนะหลัก* ประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การพัฒนากลยุทธ์ และการสนับสนุนการคิดอย่างมีระบบ

10. การเข้าใจบริบทภายนอก (Understanding the external environment) ได้แก่ *สมรรถนะหลัก* ประกอบด้วย ความรู้ในเชิงแข่งขัน ความตระหนักถึงองค์การ ความตระหนักถึงความต้องการของผู้รับบริการ และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงานและเครือข่ายภายนอกองค์การ

จากการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของ Gliddon สรุปได้ว่า มีสมรรถนะ 10 ประการ ได้แก่ การเรียนรู้ การนำทีมงาน การจูงใจและระดับของความกระตือรือร้น การบริหารและการมอบอำนาจ การติดต่อสื่อสารทักษะระหว่างบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของงาน การคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ การแสดงเอกลักษณ์ทางบทบาท อำนาจและการเมือง การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ และการเข้าใจบริบทภายนอก

Hunter and Cushenbery (2011) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นความคิดใหม่ ของผลผลิตที่มีศักยภาพ ที่จะสามารถนำไปดำเนินการซึ่งผลผลิตที่เกิดจากแนวความคิดใหม่ๆประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือการเกิดแนวความคิดใหม่ (Idea generation) และการประเมินความคิดและการนำไปสู่การปฏิบัติ (Idea evaluation and implementation) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. การเกิดแนวความคิดใหม่ (Idea Generation) การเกิดแนวความคิดใหม่ของผู้นำตามแนวคิดของ Hunter and Cushenbery (2011) มีอยู่ 2 ประเภทดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำที่จะกระตุ้นให้ผู้นำแสดงพฤติกรรมในการคิดค้นกิจกรรมการพัฒนาโดยใช้แนวคิดใหม่ๆ เป็นการสร้างความคิดใหม่ เป็นการสร้างกลยุทธ์ และการแก้ปัญหาโดยการใช้พฤติกรรม พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปิด เช่น การกระตุ้นให้บุคลากรคิดค้นทดลองสิ่งใหม่ พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบนี้เรียกว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบสำรวจ ซึ่งนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำลักษณะนี้ จะมีลักษณะเฉพาะเป็นการสร้างความคิดกลยุทธ์ใหม่ๆเพื่อให้ได้ข้อค้นพบ ซึ่งกรณีเช่นนี้จะมีความเสี่ยงเข้ามาเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำนวัตกรรมแบบสำรวจจะต้องมีการกระตุ้นทางปัญญาให้บุคลากรและในการสร้างสรรค์นวัตกรรมแบบสำรวจ รูปแบบของผู้นำที่ใช้เป็นหลัก คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะมีความเชื่อว่านวัตกรรมแบบสำรวจจะบรรลุผลได้นั้น บุคลากรจะต้องคิดสร้างสรรค์เป็นรายบุคคลโดยผ่านแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจและความสามารถพิเศษของบุคคล

1.2 ภาวะผู้นำที่จะกระตุ้นให้ผู้นำแสดงพฤติกรรมโดยการปรับเปลี่ยนและการปรับปรุงความคิดที่มีอยู่แล้ว พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประเภทนี้ เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบเพิ่มมูลค่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประเภทนี้จะมีความเสี่ยงน้อยกว่าเมื่อเทียบกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบสำรวจ ในกรณีเช่นนี้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่สุดกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบเพิ่มมูลค่า คือการใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะไม่ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปิด เช่นการกระตุ้นให้บุคลากรคิดค้นทดลองสิ่งใหม่ซึ่งมีความเสี่ยงสูง แต่จะใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบปิดที่มักใช้รางวัลเป็นการตอบแทน เมื่อมีผลงาน รวมทั้งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จะลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการบริหารได้มากกว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบสำรวจ แต่ในขณะเดียวกันหากผู้นำต้องการที่จะมีแนวคิดใหม่ในการปรับรูปแบบการดำเนินงานที่มีอยู่แล้วเพื่อให้เกิดผลการเป็นแบบที่มีคุณค่ามากขึ้นกว่าเดิม อาจจะต้องปรับมาใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเป็นผลผลิตที่มีอยู่ในรูปแบบใหม่ซึ่งอาจมีความเสี่ยงมากขึ้นจากเดิม ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบเพิ่มมูลค่าอาจต้องใช้ภาวะผู้นำหลายรูปแบบให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็นที่เกิดขึ้น

ในขั้นการเกิดแนวความคิดใหม่นี้ สิ่งที่สำคัญ คือผู้นำจะต้องส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่นำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมสำหรับบุคลากรในองค์การ ซึ่งนอกจากผู้นำจะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้วยังจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดใหม่ ในการสร้างสรรคนวัตกรรมให้เกิดขึ้นด้วย

2. การประเมินความคิดและการนำไปสู่การปฏิบัติ (Idea evaluation and implementation) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบสำรวจหรือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบเพิ่มมูลค่าจะต้องมีการประเมินความคิดเชิงนวัตกรรมก่อนว่า ความคิดเชิงนวัตกรรมนั้น สามารถนำไปสู่กระบวนการที่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่ สิ่งหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำความคิดเชิงนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติคือผู้นำจะต้องใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนให้มากขึ้น เนื่องจากเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่จำเป็นจะต้องทำความรู้จักกับนวัตกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับทีมบุคลากร รวมทั้งต้องการมีการอภิปรายถึงความคิดในเชิงนวัตกรรม การประเมินและการพิจารณา ถึงข้อมูล ประโยชน์ที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการซึ่งผู้นำ จำเป็นต้องใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบปิดมีการกำกับควบคุมรวมทั้งการบริหารความเสี่ยงในกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้อย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ

George (2012, อ้างถึงใน จีราภา ประพันธ์พัฒน์ 2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารได้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
2. การคิดสร้างสรรค์
3. การวัดและประเมินผล
4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
5. การตัดสินใจและแก้ปัญหา
6. การมีความรับผิดชอบ
7. การวางแผนการทำงาน
8. การสร้างบรรยากาศองค์กร

Weberg (2013) กล่าวว่า สมรรถนะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. ทักษะข้ามแดน (Boundary spanning) เป็นทักษะการดำเนินการในรูปแบบทีมข้ามสายงาน มีความสามารถในการเชื่อมต่อระหว่างเครือข่าย หรือเชื่อมออกไปนอกพรมแดนเครือข่ายของตน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมลักษณะนี้จะเป็นผู้ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และส่งเสริมเครือข่ายทางสังคม

2. ความกล้าเสี่ยง (Risk taking) เป็นความสามารถในการดำเนินการภายใต้ภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน ภาวะการณ์ที่กดดันทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเป็นกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและบริบทขององค์กร

3. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Visionary) เป็นผู้ที่มีความสามารถ ประสบการณ์ สามารถที่จะวิเคราะห์ เหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำ และพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง

4. การหาโอกาสในการใช้ประโยชน์ (Leveraging opportunity) เป็นคุณลักษณะที่สะท้อนมาจากบุคคลที่มีความพยายามในการค้นหาการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในทุก ๆ โอกาส เช่น การใช้โอกาสในการลงทุนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้น การเชื่อมโยงการทำงานเป็นทีมในโครงการที่ใกล้เคียงกันเพื่อเสริมสร้างพลังของการทำงานเป็นทีมให้มีความแข็งแกร่งขึ้น เป็นต้น

5. การปรับตัว (Adaptation) เป็นการปรับตัวเพื่อการยอมรับการนำนวัตกรรมมาใช้ ในองค์กรการปรับบทบาทของผู้นำจะสะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวบนพื้นฐานของข้อมูลและความจำเป็นที่เกิดขึ้น

6. การประสานงานด้านข้อมูล (Coordination of information flow) เป็นความสามารถในการประสานเครือข่าย เพื่อรายงานความเคลื่อนไหวของข้อมูลภายในองค์กร

7. การอำนวยความสะดวก (Facilitation) เป็นบทบาทของผู้นำในการเป็นศูนย์กลางในการอำนวยความสะดวก เพื่ออำนวยความสะดวกในด้านทรัพยากรเพื่อการสร้างนวัตกรรม

จากการกล่าวถึงสมรรถนะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ Weberg สามารถสรุปได้ว่า มีสมรรถนะ 7 ประการ ดังนี้ ทักษะข้ามแดน ความกล้าเสี่ยง การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล การหาโอกาสในการใช้ประโยชน์ การปรับตัวการประสานงานด้านข้อมูล การอำนวยความสะดวก

Wooi (2013, pp. 225-244) กล่าวว่า ทักษะเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ รอบด้าน และเป็นขั้นเป็นตอน

2. มีการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม (Networking) หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม โดยระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้างความมั่นใจ และเป็นเกราะป้องกันทีม ในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมเปิดโอกาสให้เวลา แก่พนักงานในองค์กรสามารถปรึกษาหารือ ร่วมคิดในการพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ

3. แบบจำลองความเสี่ยง (Risk-taking Models) หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้ อยากเห็น ไปยังการเปลี่ยนแปลง เพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งอาจประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวเท่ากัน และยอมรับความเสี่ยงได้

4. มีจินตนาการ (Innovative mind) หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำสู่คนอื่น เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ดี เนื่องจากการคิดวิเคราะห์เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานเป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่านวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และทำให้รู้สึกดีว่า ตนมีคุณค่า ที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจ ศรัทธาในผลงาน อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

5. มีกลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง กำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่างๆ ผู้นำความคิดคำตอบเป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

Horth (2014) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 2 องค์ประกอบได้แก่

1. วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำ (Innovative approach to leadership) คือ การที่ผู้นำคิดหาวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อนำไปสู่วิธีการบริหารงานแบบใหม่ และคิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานพื้นฐานของการเข้าถึงข้อมูลหรือการคาดการณ์ในเชิงวิสัยทัศน์ วิธีการนวัตกรรมต่างๆ เหล่านี้จะนำมาซึ่งการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2. ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม (Leadership for innovation) ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ๆ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (Culture of innovation) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกระบวนการคิดที่แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ในการเผชิญสิ่งที่ท้าทาย เช่น การทำงานท่ามกลางทรัพยากรที่ขาดแคลน หรือการทำงานเพื่อความอยู่รอดท่ามกลาง การแข่งขัน เป็นต้น

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางนวัตกรรม สำหรับผู้บริหารพบว่ามี 10 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสามารถทางสังคม บุคลิกภาพ และทักษะ
2. การเป็นผู้นำทีม
3. การเป็นแบบอย่าง
4. การเป็นผู้นำความคิด
5. การส่งเสริมการพัฒนา
6. ความไว้วางใจ
7. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

8. การบริหาร
9. การสนับสนุน
10. การมีส่วนร่วม

ฟิลิธัววัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559, น. 27-154) กล่าวว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 7 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (Innovation Vision) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน มองภาพอนาคตโรงเรียนอย่างชัดเจนจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ต่าง ๆ รวมถึงเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมในโรงเรียน ทำตนให้สอดคล้องกับบุคลากรทุกคน และนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุลงกัน การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

2. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม (Innovative Strategy) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลในอนาคต รวมถึงมุมมองในการทำนายอนาคตและวางแผนกลยุทธ์ หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Creative) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ความเชี่ยวชาญอันเกิดจากความรู้ ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากฐานความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ เรื่องใหม่ ๆ แล้วพัฒนาสิ่งที่เป็นนามธรรมในจินตนาการให้ออกมาเป็นรูปธรรม จนสามารถใช้ประโยชน์ได้ การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน เป็นนักคิดเชิงระบบสามารถวิเคราะห์วางแผน และกำหนดขั้นตอนงานได้แบบครบวงจรก่อนลงมือปฏิบัติ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเข้ามาช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศวัฒนธรรมนวัตกรรมร่วมกันในโรงเรียน รวมถึงมีทักษะในการบริหารให้เป็นไปตามแผนการเปลี่ยนแปลง

5. การมีความเสี่ยงต่อนวัตกรรม (Innovative risk Taking) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ความพร้อมในการตัดสินใจอย่างคล่องแคล่วโดยไม่กลัวความผิดพลาดเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน หรือในสภาวะการณ์กดดันสูง มีความกล้ายอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจ หรือการกระทำ การมีความเสี่ยงต่อนวัตกรรม

6. การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม (Innovative Networking) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน การสร้างกิจกรรมก่อให้เกิดกิจกรรมกลุ่ม เพื่อ

วัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน เกื้อหนุน พึ่งพากัน มีการติดต่อและสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารและการร่วมมือกัน

7. ด้านการมีศรัทธาและบารมี (Charismatic) หมายถึงพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ใช้เสน่ห์ภายในตนโน้มน้าวผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วม มีทักษะการสื่อสาร เชื่อมมั่นในตนเองสูง มีอิทธิพลส่งเสริมพลังอำนาจ ผู้ตามเกิดความเชื่อศรัทธาให้การยอมรับ และให้ความเคารพอย่างเต็มใจ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, น.84) ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการกำหนดวิสัยทัศน์

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน และการสร้างความไว้วางใจ

3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การมีความคิดริเริ่ม มีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น และการมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง

4. ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ การเป็นผู้นำทางความคิด การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการเป็นนักจัดการ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

5. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกจิตสำนึกต่อสังคม

หรรษธร บุญเกื้อ (2563) ได้สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการสร้างนวัตกรรม (Creative and Innovation)

2. ความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)

3. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Team Work)

4. ความกล้าในการเปิดรับความเสี่ยง (Risk-Taker)

5. ความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวต่อสิ่งใหม่ได้ (Flexibility and Adaptability)

6. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (Problem Solving)

7. ความเพียรพยายาม (Grit)

8. ความคิดเชิงบวกมองโลกในแง่ดี (Positivity)
 9. ความมีคุณธรรมจริยธรรมและความ รับผิดชอบ (Ethics and Responsibility)
- อะพีซุดติน เจะมุ (2564) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมออกเป็น

5 ดาน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
5. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

อาฟานตี คอลออาแซ (2565) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและมิจงานวิจัยสนับสนุนซึ่งคนพบองค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 6 ดาน ได้แก่

1. ดานการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. ดานการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3. ดานการคิดสร้างสรรค์
4. ดานการบริหารความเสี่ยง
5. ดานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
6. ดานการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Gliddon (2006), George (2012), Wooi (2013), Webeg (2013), พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558), พิสิษฐวัฒน์ กลินโธสงค์(2559), ทรรษธร บุญเกื้อ (2563), ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563), อะพีซุดติน เจะมุ (2564), อาฟานตี คอลออาแซ (2564) จากข้างต้น ผู้วิจัยได้มาทำการจัดกลุ่มและทำการสังเคราะห์ แล้วนำมาแจกแจงความถี่จากนักวิชาการที่มีความเห็นตรงกัน ดังรายละเอียดที่แสดงตามตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (Innovative Leadership)

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (Innovative Leadership)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	Gliddon (2006)	George (2012)	Wool (2013)	Weberg (2013)	พิทักษ์ จิพย์วารี (2558)	พิสิฐวัฒน์ กลิ่นโรสค์ (2559)	พรพรธร บุญเกิด (2563)	สุตินันท์ นันทะศรี (2563)	ชะพีชุติน เจษฎ (2564)	อาพันธ์ คอลอแสง (2565)	สรุปคะแนน	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
การเรียนรู้	✓						✓				2	
การจูงใจและระดับของความกระตือรือร้น	✓										1	
การคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	*
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนรวม	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	8	*
การบริหารและการมอบอำนาจ	✓				✓						2	
การติดต่อสื่อสาร	✓			✓							2	
การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม		✓			✓			✓	✓	✓	5	*
การเข้าใจบริบทภายนอก	✓										1	
การมีจริยธรรม							✓				1	
การบริหารความเสี่ยง			✓	✓		✓	✓			✓	5	*
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	7	*
การปรับตัว				✓			✓				2	
การอำนวยความสะดวก				✓	✓						2	
การสร้างเครือข่าย				✓		✓					2	
การวัดและประเมินผล		✓									1	
การใช้เทคโนโลยี		✓							✓	✓	3	*
สารสนเทศและการสื่อสาร												
การตัดสินใจและแก้ปัญหา		✓					✓				2	
การพัฒนาบุคลากร					✓						1	

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัย ตามตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้ทำการเลือกภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และนำมาสรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งนำมาใช้เป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโดยมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และมีงานวิจัยสนับสนุน ได้เป็นองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้านได้แก่ 1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 2) ด้าน การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

3) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 4) ด้านการยอมรับความเสี่ยง 5) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยผู้วิจัยขออธิบายความหมายในแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านการคิดสร้างสรรค์

Bennis (2002) เป็นผู้ก่อตั้งและเป็นอาจารย์ทั้ง วุฒิสถาบันภาวะผู้นำ เป็นที่ปรึกษาประธานาธิบดีสหรัฐฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ ทำงานที่ University Southern California และ Harvard University ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ “Creative Leadership” จาก (ABI) Chulalongkorn University (Distributor) ไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และเกี่ยวข้องกับคน เกี่ยวข้องกับความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ในการบริหารจัดการระบบโครงสร้างและกระบวนการ การควบคุมซึ่งมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ วิสัยทัศน์ (Vision) ความไว้วางใจ (Trust) การมุ่งความสำเร็จ (Success) และความยืดหยุ่น (Flexibility)

Gliddon (2006) ได้กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ (Creativity and imagination) ได้แก่ การคาดการณ์ปัญหาได้ล่วงหน้า การสนับสนุนความคิดใหม่ๆ การคิดเชิงวิเคราะห์ และการคิดนอกกรอบ

สุรียา สรวงศิริ (2563) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม คือความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำสิ่งใหม่ๆวิธีการในการคิดยืดหยุ่นหลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม รวมทั้งการคิด แบบบูรณาการผสมผสานวิธี เพื่อประยุกต์หาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบท

อาฟานดี คอลออาแซ (2565) สรุปว่า การคิดสร้างสรรค์ คือความสามารถในการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริม การศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย และส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนาความคิด ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาเป็น ประโยชน์ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่

สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำสิ่งใหม่ๆ วิธีการในการคิดยืดหยุ่นหลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม เพื่อประยุกต์หาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆที่สร้างสรรค์ แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ รวมถึงการสนับสนุนความคิดใหม่ๆ การคิดเชิงวิเคราะห์ และการคิดนอกกรอบ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู บุคลากรทางการศึกษาในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม

2) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

Michael E Rock (2009, อ้างถึงใน ฐิตินันท์ นันทะศรี,2563) ได้อธิบายถึงลักษณะ 7 ประการของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนจะรู้ว่าจะนำพาเราไปสู่จุดใดในอนาคต การกำหนดแผนทางการเดินทาง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำหนดและการสร้างแผนที่การเดินทางไปสู่การเดินทางผู้บริหารโรงเรียนต้องทำให้บุคลากรในโรงเรียนเดินทางไปด้วยกันด้วยความเต็มใจในการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเรียนรู้ร่วมกันและยอมรับการเปลี่ยนแปลง การเป็นที่ปรึกษา การนำ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและค่านิยม การยึดถือค่านิยมและจรรยาบรรณ ในการบริหารจัดการสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี

Wooi (2013) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ รอบด้าน และเป็นขั้นเป็นตอน

Kahan, Seth (2017,อ้างถึงใน ฐิตินันท์ นันทะศรี,2563) ได้อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จะเป็นผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือการเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมโดยจริยธรรมของผู้นำเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกระตุ้นโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์การด้วยการสนับสนุน การทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และการจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ไปสู่เป้าหมายขององค์การ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์การเป็นแบบอย่างที่ดีและการทำงานเป็นทีม กล่าวโดยสรุป การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกระตุ้นโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์การ ด้วยการสนับสนุนการทำงาน มีการอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆและการสร้างบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายขององค์การ

สุริยา สรวงศิริ (2563) ได้สรุปภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมว่าเป็นทักษะการใช้ความรู้ในการกระตุ้นโน้มน้าวให้บุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหาอุปสรรค มากำหนดวิสัยทัศน์ แล้วนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกระตุ้นใฝ่มน้ำใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยการสนับสนุนการทำงาน เป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และการสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายขององค์กร

3) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

O'Toole (1971) เห็นว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 5 ประการได้แก่ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในองค์กร มีการสร้างองค์ความรู้และแบ่งปันความรู้ สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และยึดคนเป็นศูนย์กลาง

Marquardt and Reynold (1994) ระบุว่าองค์กรเรียนรู้ที่ตีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ประกอบด้วย มีโครงสร้างเหมาะสม มีการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรร่วมมอบอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มีการสร้างและถ่ายโอนความรู้และเทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้มุ่งเน้นคุณภาพ มีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน มีบรรยากาศสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีวิสัยทัศน์ขององค์กร

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึงการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างสรรคัวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้มีความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ เลือกกระบวนการ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกันสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสาร พูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่างๆเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรคันวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากร ที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา ต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

อาฟานตี คอลออาแซ (2565) สรุปว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม คือการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้าง

วัฒนธรรมภายในองค์กรเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ โดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้บุคลากรได้ออกแบบ ไม่เคร่งเครียด เป็นการสร้างมิตรภาพ สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง

จากการให้ความหมายของนักวิชาการและงานวิจัย สามารถสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงถึงการมีแนวคิดการบริหารจัดการสถานศึกษาสมัยใหม่เพื่อปรับเปลี่ยนคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของสถานศึกษา โดยการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างสรรควัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ เป็นผู้สนับสนุนให้สถานศึกษามีบรรยากาศนวัตกรรมโดยการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จนเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมให้สมาชิกในสถานศึกษา มีอิสระที่จะคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมจนเกิดเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม

4) ด้านการยอมรับความเสี่ยง

Wilson (1999) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยงออกเป็น 4 ประการ ได้แก่ การค้นหาความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยง วิธีการจัดการความเสี่ยงและการประเมินความเสี่ยง

Weberg (2013) กล่าวว่า ความกล้าเสี่ยง (Risk taking) เป็นความสามารถในการดำเนินการภายใต้ภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน ภาวะการณ์ที่ก่อดันทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเป็นกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและบริบทขององค์กร

Wooi (2013) กล่าวว่า แบบจำลองความเสี่ยง (Risk-taking Models) หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลง เพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งอาจประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวเท่ากัน และยอมรับความเสี่ยงได้

สงวน ช่างฉัตร (2547) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงขององค์กรเป็นเทคนิคทางการบริหารที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงเนื่องจาก การตัดสินใจต่างๆการบริหารอาจนำมาซึ่งผลทางบวกและทางลบ การบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดโอกาสหรือความรุนแรงของการสูญเสียและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือเป็นการปฏิบัติการควบคุมความเสี่ยงซึ่งประกอบด้วย การวางแผนความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยงด้านต่างๆ การพัฒนาทางเลือกในการบริหารความเสี่ยง การตรวจสอบความเสี่ยงเพื่อหาความเสี่ยง ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรและบันทึกการบริหารความเสี่ยงทั้งหมด

อาฟานดี คอลออาแซ (2565) สรุปว่า การบริหารความเสี่ยง คือการบริหารจัดการวางแผน แนวทาง หรือมาตรการควบคุมปัจจัยและกระบวนการดำเนินงาน เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย โดยให้ระดับของความเสี่ยง

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการบริหารจัดการ ปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง อย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผน การประเมิน และการตรวจสอบความเสี่ยงเพื่อหาความเสี่ยง วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง การพัฒนาทางเลือกในการบริหารความเสี่ยง มีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตน้อยที่สุด

5) ด้านการทำงานเป็นทีม

Gliddon (2006) ได้กล่าวว่า การนำทีมงาน (Leading groups and teams) ได้แก่ การบริหารจัดการความคาดหวังและการนำทีมงาน การตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน การทำงานเป็นทีมงาน การสร้างความผูกพันกับทีมงาน การเสริมพลังอำนาจให้ทีมงาน การสร้างความสามัคคีให้ทีมงาน และการแก้ปัญหาให้แก่ทีมงาน

Wooi (2013) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม (Networking) หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม โดยระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้างความมั่นใจ และเป็นเกราะป้องกันทีม ในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์กรสามารถปรึกษาหารือ ร่วมคิดในการพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ

ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม คือ การร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติงานกับสมาชิกองค์กรความร่วมมือจากหลายๆฝ่าย สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติ ร่วมมือรวมพลังคิดค้น สืบค้นมีจุดมุ่งหมายร่วมกันและการมีส่วนร่วมเป็นความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากร หรือผู้อื่นรวมถึงสังคมชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจจริงใจใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายและเมื่อสังคม ชุมชนมีงานใดๆ ผู้บริหารก็เข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมด้วยความเต็มใจตั้งใจและร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) ได้กล่าวว่าในการสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็ง จำเป็นจะต้องมีผู้นำทีมที่สามารถปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถถ่ายทอดเผยแพร่แบ่งปันความรู้การเป็นที่เลื่อมใสผู้สอนงานแก่ผู้บริหารที่จะก้าวขึ้นมาสืบทอดตำแหน่งการเป็นผู้สร้างทีมงานที่ร่วมกันดำเนินการภายใต้ความมีประสิทธิผลสูงในการสร้างบรรยากาศแห่ง

ความไว้วางใจ การเป็นผู้สร้างบุคลากรให้เป็นผู้สอนและเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ทางการสอนโดยตรงและนำความรู้มาจัดเก็บไว้ในระบบเพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้เป็นผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำให้แนวทางและให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม การเป็นผู้จัดแบบโครงสร้างให้ยืดหยุ่นไปตามแผนการสร้างนวัตกรรม

อาฟานตี คอลออาแซ (2565) สรุปว่า การทำงานเป็นทีม คือการปฏิบัติงานโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและให้ความสำคัญของงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ วางแผนงาน รวมถึงการเสนอแนะความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา ให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมและถ่ายทอดความรู้เพื่อนำพาทีมงาน พรอมใจที่จะขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างความผูกพันกับทีมงาน การเสริมพลังอำนาจให้ทีมงาน การสร้างความสามัคคี และการแก้ปัญหาให้ทีมงาน มุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป็นผู้สร้างทีมงานที่ร่วมกันดำเนินการภายใต้ความมีประสิทธิภาพสูงจนทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และเมื่อสังคม ชุมชนมีงานใดๆ ผู้บริหารก็เข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมด้วยความเต็มใจตั้งใจและร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ณพิชญา กิจจัสจจา (2559) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารหมายถึงกระบวนการในการจัดการประเมินผล จัดเก็บ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมและเทคโนโลยีฐานข้อมูล ที่ทำงานร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาทุกฝ่าย ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา 2) โครงสร้างพื้นฐาน 3) การเรียนการสอน 4) กระบวนการเรียนรู้ 5) ทรัพยากรการเรียนรู้ และ 6) ความร่วมมือภาครัฐเอกชนและชุมชน การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อสนับสนุนงบประมาณ และส่งเสริมประสานงานให้หน่วยงานต่างๆนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการดำเนินงาน ในสถานศึกษา เช่น มีระบบ กำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงานผล ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน รวมทั้งมีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยตรง *โครงสร้างพื้นฐาน* หมายถึง สถานศึกษาจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน คำนวณว่าเพิ่มเติมได้อย่างเพียงพอและทันสมัย ทั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายใน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและจุดบริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สายทั่วถึงภายในสถานศึกษา อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ที่จำเป็น และไม่ละเมิดลิขสิทธิ์รวมทั้งมีการดูแลบำรุงรักษาอย่างเป็นระบบ

การเรียนการสอน หมายถึง สถานศึกษาจัดทำหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นสื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่มีความหลากหลายโดยคำนึงถึงกฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งมีระบบแนะแนวให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ *กระบวนการเรียนรู้* หมายถึง มีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสร้างสรรค์ผลงานจากเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม *ทรัพยากรการเรียนรู้* หมายถึง สถานศึกษาจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น การจัดทำเว็บไซต์แหล่งการเรียนรู้ทางสื่อและนวัตกรรมและห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น *ความร่วมมือภาครัฐเอกชนและชุมชน* หมายถึง ให้การสนับสนุนประสานกับองค์กรภาครัฐเอกชนและชุมชน ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในสถานศึกษา เพื่อให้การบริการและรับบริการมีประสิทธิภาพ

อะพีซุดติน เจมะ (2564) ได้สรุปการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารนั้น ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน และการวิจัยประดิษฐ์นวัตกรรม

อาฟานดี คอลออาแซ (2565) สรุปว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การสื่อสารในการบริหารจัดการประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้เกิดการศึกษา มีประสิทธิภาพและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ รวมถึงมีการสื่อสารที่ทันสมัย สามารถพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูลในองค์กร จัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ เพื่อการบริหารจัดการและการบริการทางการศึกษา เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรนำมาพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆให้กับองค์กร และสามารถถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น

2. สภาพทั่วไปในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาครอบคลุมพื้นที่ทั้ง 4 อำเภอในจังหวัดลพบุรี คือ อำเภอเมืองลพบุรี อำเภอท่าม่วง อำเภอโคกสำโรง และอำเภอบ้านหมี่ ในปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ 144 โรงเรียน มีข้าราชการครูจำนวน 1,224 คน และมีนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 15,764 คน ทิศทางการบริหารจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปี พ.ศ. 2566 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “เด็กวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดำรงชีวิตสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การเป็นสังคมไทย ที่มั่นคง สมบูรณ์ พูนสุขและยั่งยืน”

พันธกิจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 คือ

1. พัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
2. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร เป็นคนดี มีความรู้ มีคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ให้ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

เป้าหมาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
2. ผู้เรียนมีคุณลักษณะ และทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. ผู้เรียนมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง มีสมรรถนะ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
5. สถานศึกษาจัดการศึกษาสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

แนวทางการดำเนินการ ปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญน้อมนำ“ศาสตร์พระราชา”มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน

แนวทางการดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนผ่านกิจกรรมปฏิบัติจริง (Active Learning) การเรียนรู้เชิงบูรณาการสหวิทยาการ เช่น STEAM Education การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบดิจิทัล (Digital Platform)

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

แนวทางการดำเนินการ ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรเชิงสมรรถนะ การประกันคุณภาพการศึกษา การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง (Active Learning) การเรียนรู้ในลักษณะสหวิทยาการ (STEAM Education) การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และทักษะการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพโดยใช้กระบวนการ PLC เป็นกระบวนการหลัก

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

แนวทางการดำเนินการ ติดตามประชากรวัยเรียนให้ได้รับการศึกษาเป็นรายคน โดยใช้ฐานข้อมูลประชากรวัยเรียนประมวลผลร่วมกับฐานข้อมูลนักเรียน โดยการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้ทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ อีกทั้ง ส่งเสริมการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงสู่การประกอบอาชีพ และการศึกษาต่อ

กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แนวทางการดำเนินการ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่สร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม และการประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การดำเนินชีวิต

กลยุทธ์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา

แนวทางการดำเนินการ ใช้ระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (AMSS++, SMSS) BIG DATA ให้เป็นเครื่องมือในการพลิกโฉมประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุกมิติ ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ส่งเสริมกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ สร้างระบบ การติดตามตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศ ให้เป็นเชิงระบบ

จุดเน้นการพัฒนา “เขตก้าวหน้า สร้างคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน”

หลักการ

การจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการ ให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว จึงตระหนักดีว่าการบริหารจัดการแบบเดิมไม่อาจจะไปสู่เป้าหมายได้ง่ายนัก จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมให้ทันต่อการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ด้วยแนวทางการบริหารจัดการดังนี้ “เขตก้าวหน้า สร้างคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน” เป็นการผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับหลักคิด หลักการ และทฤษฎีทางการศึกษา เกิดเป็น นวัตกรรม เป็นเครื่องมืออันทรงพลัง เพื่อบรรลุอุดมการณ์ทางการศึกษา “เขตก้าวหน้าสร้างคุณภาพ การศึกษาอย่างยั่งยืน” มีเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพทั้ง 3 ด้าน ด้วยวิธีการใหม่ คือ พลิกโฉมสู่ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บนฐานของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย

1) พลิกโฉมสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บนฐานของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการส่งต่อความสำเร็จในทุกด้าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และระบบการทำงานที่เป็น ดิจิทัล เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

2) พลิกโฉมสู่ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

พลิกโฉมสู่ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนคือ ผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้ โดยมีกิจกรรมการขับเคลื่อนหลัก 4 กิจกรรม

3) พลิกโฉมสู่ การสร้างโอกาสแก่ประชากรวัยเรียน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังแม้แต่คนเดียว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะสร้างโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทาง สังคม ให้ทุกคนเข้าถึงการศึกษา ได้ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาขั้น พื้นฐาน และพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันตามสิทธิและเป็นธรรม ไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลังแม้แต่คนเดียว ด้วยระบบการติดตามประชากรวัยเรียนในระบบ

AMSS++ และ SMSS

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคเหนือตอนล่างจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างสำหรับการ สัมภาษณ์ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน และกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 419 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS For Windows สำหรับการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและใช้โปรแกรม LISREL สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเหนือตอนล่างจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ 40 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) องค์ประกอบบุคลิกภาพภายใน ประกอบด้วย 9 ตัวแปรสังเกตได้ 2) องค์ประกอบบุคลิกภาพนอก ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ 3) องค์ประกอบการปฏิบัติงานประกอบด้วย 15 ตัวแปรสังเกตได้ และ 4) องค์ประกอบมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วย 12 ตัวแปรสังเกตได้ 2) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 256.403 ที่องศาอิสระเท่ากับ 230 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GF) เท่ากับ .970 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.894 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSE) เท่ากับ .0166

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และเพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 21 และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การขีดความสามารถสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 45 คน ครูผู้สอน จำนวน 272 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อนำมาเรียงลำดับพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาด้านความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาเป็น ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยงและด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงตามลำดับ การเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามลำดับ เป็นดังนี้ ด้านความสามารถในการรักษาบุคลากรที่เก่ง มีการปฏิบัติที่สูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถปรับตัวได้รับการเปลี่ยนแปลงและด้านความสามารถในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นด้านที่น้อยที่สุด ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร สถาบันการพลศึกษา พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับสถาบันการพลศึกษา มี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.ความสามารถทางสังคม บุคลิกภาพ และทักษะ 2.การเป็นผู้นำทีม 3.การเป็นแบบอย่าง 4.การเป็นผู้นำความคิด 5.การส่งเสริมการพัฒนา 6.ความไว้วางใจ 7.การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 8.การบริหาร 9.การสนับสนุน 10.การมีส่วนร่วม และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วนได้แก่ 1. หลักการและวัตถุประสงค์ 2. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางนวัตกรรมที่ต้องพัฒนา 3. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรม มี 5 ขั้นตอนประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนา ขั้นที่ 2 การตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ 3

การดำเนินการพัฒนา ขั้นที่ 4 การนำไปใช้ ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา และ 4. การประเมินผลการดำเนินการ

พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมในระดับดีได้ 7 องค์ประกอบ 24 ตัวบ่งชี้ได้แก่การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมมี 3 ตัวบ่งชี้ การมีกลยุทธ์นวัตกรรมมี 3 ตัวบ่งชี้ การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมมี 3 ตัวบ่งชี้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ตัวบ่งชี้ การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรมมี 3 ตัวบ่งชี้ การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรมมี 4 ตัวบ่งชี้ การมีศรัทธาและบารมี มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมทั้ง 4 มาตรฐานมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 351 คน การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ้และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีอยู่ในระดับมากที่สุดโดยรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลาง กับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภริญา สายศิริสุข (2561) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4

วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ประชากร คือครูในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 4 จำนวน 299 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางเครซีและมอร์แกนเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด โดยที่ด้านผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนาและ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุดรองลงมา ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมอยู่ในระดับมากโดยที่ด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลายอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุดส่วนด้านผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้เพียงพอต่อการใช้งานอยู่ในระดับมากระดับต่ำสุด และด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุดโดยที่ด้านผู้บริหารสถานศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุนความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุดและด้านผู้บริหารดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) สร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยใช้แบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 721 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ และโปรแกรมลิสเรล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 96 รวมตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมจำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 26 ตัวบ่งชี้ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมจำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรมจำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมจำนวน 20 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

สุรียา สรวงศิริ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มี 4 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 4) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

หรรษธร บุญเกื้อ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักเรียน การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักเรียน โดยเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ด้านการบริหารงานวิชาการ ศึกษาในเรื่องการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ศึกษาเรื่อง กิจกรรมส่งเสริมประสิทธิภพนักเรียน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 โรงเรียน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนรวม 560 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การวัดและประเมินผลผู้เรียน รองลงมาคือการพัฒนาหลักสูตร และ การจัดการเรียนรู้ตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ กิจกรรมส่งเสริมประสิทธิภพนักเรียน รองลงมาคือ กิจกรรมเสริมหลักสูตร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การส่งเสริมแก่ผู้เรียนในด้านความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในทุกๆ ด้าน

ฮะพีชุตดิน เจะมุ (2564) ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี การดำเนินการวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ การรวบรวมข้อมูลใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานีจำนวน 6 ท่าน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แบบเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี มีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงร่วมกันอย่างชัดเจนและนำวิสัยทัศน์สู่แผนกลยุทธ์และ

นำไปใช้ 2) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เข้าใจส่งเสริมและสนับสนุนเป็นกันเองและมีการสนับสนุนทุนวิจัย 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารเปิดโอกาสทุกคนเสนอแนวคิดใหม่ๆและส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการสอนและการทำงาน นำเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นข้อมูลวิจัย 5) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารจำเป็นต้องวางแผนการทำงาน ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน สร้างแรงจูงใจ

อาฟานตี คอลออาแซ (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ด้านคือ 1) ด้านการ มีวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

ปิยโชติ รอดหลง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท 2) เพื่อทราบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) การคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การพัฒนาทักษะ 4) การให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม 5) การจัดการทีมนวัตกรรม 6) การสร้างทีม และ 7) การค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Gliddon (2006) ศึกษาเรื่องการสร้างตัวแบบขีดความสามารถ (Competency Model) ของผู้นำนวัตกรรม (Innovation Leader) โดยการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งผลการศึกษาสามารถแบ่งขีดความสามารถของผู้นำด้านนวัตกรรมออกเป็น 10 ด้านได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นผู้กำหนดนวัตกรรม ด้านการนำกลุ่มและงานประกอบด้วย การจัดการความคาดหวังการนำโดยปฏิบัติเป็นตัวอย่าง ด้านระดับพลังงานและการจูงใจ ประกอบด้วย การมีความรู้สึกจำเป็นเร่งด่วน ด้านการจัดการและการมอบหมาย

ประกอบด้วย ความสามารถในการวางแผนและการจัดการโครงการ ด้านการสื่อสารประกอบด้วย ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการมีพันธะสัญญาและความรู้สึก การเป็นเจ้าของ ด้านความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ด้านบทบาทอำนาจและการเมือง ด้าน วิสัยทัศน์และพันธกิจและด้านความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร

Jong and Hartog (2007) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อการเพิ่ม พฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงานรวมไปถึงความคิดและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้วย ผลการศึกษา ครั้งนี้ จึงได้พฤติกรรมของผู้นำ 33 ประการได้ แก่การทำตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม การกระตุ้น สติปัญญา การกระตุ้นให้เผยแพร่ความรู้ การให้วิสัยทัศน์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นที่ปรึกษา การกระจายงาน การสนับสนุนนวัตกรรม การจัดการข้อมูลย้อนกลับ การนับถือและการชื่นชม การให้ รางวัล การให้ทรัพยากรสนับสนุน การติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน การมอบหมายที่ทำ ทาย

Ailin and Lindgren (2008) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุน ให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ต้องมี วิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมี พันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่ม การเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับมุ่งเน้นสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์จากกิจกรรม นวัตกรรมขององค์กรมีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรมมีเทคนิคในการ จัดการนวัตกรรมและการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

Alsharja & Watters (2012) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดย ผู้บริหารสถานศึกษาทำการศึกษาในโรงเรียนของชาวคูเวต โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมส่วนใหญ่ มีกลยุทธ์ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ให้กำลังใจทีมผู้สอน ในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการสอน 2) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ตาม ความต้องการของทีมผู้สอน และ 3) กำหนดข้อปฏิบัติให้คำแนะนำและให้แนวทางกับทีมผู้สอน

Ubiadilla (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุง คุณภาพการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น เป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพ การศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึง ผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญ ซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้น จะส่งผลต่อการบริหาร การศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้น ขึ้นอยู่ กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และโครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

Moh Ali (2022) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการจัดการความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในการศึกษาปฐมวัย วัตถุประสงค์ของการศึกษาคั้งนี้ คือการอธิบายการจัดการความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในการศึกษาปฐมวัย ผลการวิจัยได้ข้อสรุปว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถทำให้แนวคิดต่างๆสำเร็จลุล่วงได้โดยการนำรูปแบบที่เป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผนไปจนถึงการประเมินผลมาใช้ จะต้องมีการทำงานเป็นทีม ผ่านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของทีม และวิธีการทำงาน และการทำข้อมูล ทำความเข้าใจข้อมูลดิจิทัลที่จริงและสร้างสรรค์ ผู้นำต้องอาศัยความช่วยเหลือจากทีมในการปฏิบัติหน้าที่ ในการให้การบริการเรียนรู้ที่มีคุณภาพผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานจะมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 ปีการศึกษา 2566 โดยมีครูจำนวน 1,260 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 ปีการศึกษา 2566

ที่	ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	เล็ก	388	90
2	กลาง	683	163
3	ใหญ่พิเศษ	189	44
	รวม	1,260	297

1.3 ผู้ให้ข้อมูล เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน ดังนี้ 1) เป็นผู้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 1 คน 2) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านนวัตกรรมทางการศึกษาและได้รับการยอมรับ จำนวน 2 คน 3) เป็นอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา ที่สอนในรายวิชาเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 2 คน และ 4) เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีหน้าที่ในการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การทำงานของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) และแบบสัมภาษณ์ ที่เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

2.1.1 แบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการยอมรับความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ
น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

2.1.2 แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่ง
โครงสร้างเพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

2.2.1 แบบสอบถาม การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด
ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการ
กำหนดกรอบแนวคิดใน การสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และตัวแปรให้
สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

3) เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ความ
ถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา

4) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปให้
ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่า IOC
(Index of Item – Objective Congruence) สร้างแบบสอบถามตามโครงสร้างเนื้อหาที่ได้วางไว้
ก่อนจะนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงจำนวน 4 ท่าน โดยใช้วิธีการตรวจสอบความสอดคล้อง
ของวัตถุประสงค์และข้อคำถาม (IOC) ได้แบบสอบถามมีค่าความตรง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.75-1.00

5) ปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้จากการเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอให้
อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่า
ความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Co-efficient)
ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) เท่ากับ 0.96

7) นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้ มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ภายใต้
คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

8) จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.2 แบบสัมภาษณ์ การสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้ากรอบแนวทางเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากนั้นร่างข้อคำถามให้สอดคล้องกับตัวแปร
- 2) เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและความเหมาะสมของภาษา
- 3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำไปใช้จริงกับผู้ให้ข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 297 คน

3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล พร้อมเอกสารประกอบการเข้าถึงแบบสอบถามแบบทางไปรษณีย์สำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองและแบบสอบถามออนไลน์ไปยังโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่อยู่ในเขตอำเภอบ้านหมี่ อำเภอโคกสำโรง และอำเภอท่าม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

3.1.3 ผู้วิจัยทำการติดตามข้อมูลการตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์และในระบบออนไลน์ ประมาณ 3 สัปดาห์

3.1.4 รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทางไปรษณีย์และในระบบออนไลน์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ผู้วิจัยได้โทรศัพท์ประสานกับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนัดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อเตรียมการดำเนินการสัมภาษณ์ตามผู้เชี่ยวชาญสะดวก

3.2.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

3.2.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ โดยขออนุญาตบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียง เพื่อนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ในภายหลัง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน โดยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และข้อมูลเกี่ยวกับแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 แบบสอบถาม

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์ของ เดิมศักดิ์ สุขวิบูลย์ (2552) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 แบบสัมภาษณ์ ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 1

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 1 โดยภาพรวม

ด้าน	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
		M	SD	
1	ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.20	0.65	มาก
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.26	0.66	มาก
3	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.29	0.64	มาก
4	ด้านการยอมรับความเสี่ยง	3.93	0.63	มาก
5	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.32	0.61	มาก
6	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.36	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย		4.23	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.23$, $SD = 0.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($M = 4.36, SD = 0.60$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($M = 4.32, SD = 0.61$) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($M = 4.29, SD = 0.64$) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($M = 4.26, SD = 0.66$) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($M = 4.20, SD = 0.65$) และด้านการยอมรับความเสี่ยง ($M = 3.93, SD = 0.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำสิ่งใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรคทางนวัตกรรมในสถานศึกษาบูรณาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี ฯลฯ	4.28	0.64	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดนอกกรอบ การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ มาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อน การดำเนินงานได้	4.00	0.69	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปรับแนวคิด เพื่อเปิดรับสิ่งใหม่และความเปลี่ยนแปลงของสังคม มาใช้กับบริบทของสถานศึกษา	4.31	0.63	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน ความคิดใหม่ๆ และการคิดนอกกรอบของครู เพื่อให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมในสถานศึกษา	4.19	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย		4.20	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20, SD = 0.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปรับแนวคิด เพื่อเปิดรับสิ่งใหม่และความเปลี่ยนแปลงของสังคม มาใช้กับบริบทของสถานศึกษา ($M = 4.31, SD = 0.63$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำสิ่งใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ทางนวัตกรรมในสถานศึกษาบูรณาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี ฯลฯ ($M = 4.28, SD = 0.64$) ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนความคิดใหม่ๆ และการคิดนอกกรอบของครู เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา ($M = 4.19, SD = 0.65$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดนอกกรอบ การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ มาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ ($M = 4.00, SD = 0.69$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	4.26	0.69	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	4.28	0.65	มาก
3	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.35	0.62	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา นำวิสัยทัศน์ไปถ่ายทอด แนวทางการปฏิบัติงานทั้งระบบ จนเกิดผลลัพธ์ตามที่สถานศึกษาต้องการได้	4.25	0.68	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
5	มีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ สื่อสารสร้างการรับรู้ให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง	4.28	0.63	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่ชัดเจน ก้าวไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในทางที่ดีขึ้น	4.11	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย		4.26	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.25, SD = 0.66$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($M = 4.35, SD = 0.62$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ($M = 4.28, SD = 0.65$) และมีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ สื่อสารสร้างการรับรู้ ให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง ($M = 4.28, SD = 0.63$) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ($M = 4.26, SD = 0.69$) และผู้บริหารสถานศึกษา นำวิสัยทัศน์ไปถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานทั้งระบบจนเกิดผลลัพธ์ตามที่สถานศึกษาต้องการได้ ($M = 4.25, SD = 0.68$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่ชัดเจน ก้าวไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในทางที่ดีขึ้น ($M = 4.11, SD = 0.67$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรมทางการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นของตนเอง	4.18	0.61	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดโครงสร้างสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การสร้างบรรยากาศนวัตกรรม	4.31	0.64	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สมาชิกในสถานศึกษามีอิสระที่จะคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.21	0.68	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง	4.35	0.64	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.42	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย		4.29	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบวาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.29, SD = 0.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($M = 4.42, SD = 0.65$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ($M = 4.35, SD = 0.64$) ผู้บริหารสถานศึกษา มีการ

กำหนดโครงสร้างสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การสร้างบรรยากาศนวัตกรรม ($M = 4.31, SD = 0.64$) ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในสถานศึกษามีอิสระที่จะคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ($M = 4.21, SD = 0.68$) ตามลำดับสำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรมทางการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นของตนเอง ($M = 4.18, SD = 0.61$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ด้านการยอมรับความเสี่ยง

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
		M	SD	
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนวิเคราะห์ ความเสี่ยง การประเมินและการตรวจสอบความเสี่ยงในการบริหารงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา	3.96	0.59	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงและผลกระทบของความเสี่ยง	3.96	0.61	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ติดตามประเมินผล และสรุปรายงานผลการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นรูปธรรม	3.94	0.69	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา กล้าดำเนินงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ในการสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม	3.79	0.64	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่ร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น	3.99	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย		3.93	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ด้านการยอมรับความเสี่ยง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.57, SD = 0.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่ร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ($M = 3.99, SD = 0.66$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผน วิเคราะห์ ความเสี่ยง การประเมินและการตรวจสอบความเสี่ยงในการบริหารงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา ($M = 3.96, SD = 0.59$) และมีผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงและผลกระทบของความเสียหาย ($M = 3.96, SD = 0.61$) ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ติดตามประเมินผล และสรุปรายงานผลการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นรูปธรรม ($M = 3.94, SD = 0.69$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวดำเนินงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ในการสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม ($M = 3.79, SD = 0.64$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
		M	SD	
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ จุดแข็ง และจุดอ่อนของทีมงาน เพื่อนำมาวางแผนในการทำงาน	4.26	0.61	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ที่ร่วมพัฒนาการสร้างนวัตกรรม	4.33	0.63	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างแรงจูงใจ การให้โอกาสการให้อำนาจ และให้สิ่งสนับสนุนต่างๆ ทำให้ครูเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย	4.28	0.63	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้ครูเกิดความสามัคคี	4.38	0.59	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้สามารถทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย	4.35	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย		4.32	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.32, SD = 0.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้ครูเกิดความสามัคคี ($M = 4.38, SD = 0.59$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้สามารถทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ($M = 4.35, SD = 0.60$) ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ที่ร่วมพัฒนาการสร้างนวัตกรรม ($M = 4.33, SD = 0.63$) ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างแรงจูงใจ การให้โอกาสการให้อำนาจ และให้สิ่งสนับสนุนต่างๆ ทำให้ครูเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย ($M = 4.28, SD = 0.63$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน เพื่อนำมาวางแผนในการทำงาน ($M = 4.26, SD = 0.61$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
		M	SD	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ รวมถึง มีการสื่อสารที่ทันสมัย	4.34	0.60	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูลในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.64	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการมอบหมายให้ครูจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นปัจจุบัน จนสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ เพื่อการบริหารจัดการและการบริการทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.38	0.59	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนครูให้ได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.59	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้เผยแพร่ ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น	4.34	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย		4.36	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.36$, $SD = 0.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนครูให้ได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($M = 4.41$, $SD = 0.59$) ผู้บริหาร

สถานศึกษา มีการมอบหมายให้ครูจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นปัจจุบัน จนสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ เพื่อการบริหารจัดการและการบริการทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ($M = 4.38, SD = 0.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ รวมถึง มีการสื่อสารที่ทันสมัย ($M = 4.34, SD = 0.60$) และผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้เผยแพร่ ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ($M = 4.34, SD = 0.60$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูลในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($M = 4.32, SD = 0.64$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 พบว่า ควรมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีการพัฒนาทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดให้มีการประกวดนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถคิดนอกกรอบ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองด้านการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดนอกกรอบ เช่น การไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ การเข้าร่วมประชุม การสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม การสืบค้นงานวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ การคิดนอกกรอบ และเปิดโลกทัศน์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องปรับแนวคิดตนเองในการเปิดรับสิ่งใหม่ และมีความพร้อมต่อการปรับใช้สิ่งใหม่ให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อให้ก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ในด้านนโยบายการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา รวมถึงความรู้ที่จะสามารถวิเคราะห์ทิศทางการศึกษา โดยการมองภาพอนาคตที่จะเกิดขึ้นว่า มีความเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมที่มีแนวโน้มไปในทิศทางใด เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับทิศทางการศึกษา อันนำไปสู่การขับเคลื่อนนวัตกรรมของสถานศึกษา

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการพัฒนาตนเองโดยเข้ารับการอบรมทั้งในระดับเขตพื้นที่ การอบรมออนไลน์ และการศึกษาเอกสาร ตำรา ทางวิชาการใหม่ๆ เพื่อให้มีความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ แผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีวิสัยทัศน์ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมในยุคดิจิทัล ที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้อย่างชัดเจน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ โดยจะต้องแจ้งวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้ครูและบุคลากรรับทราบ และสื่อสารให้มีความเข้าใจตรงกัน จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปในทางเดียวกันทั้งสถานศึกษา

3. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดประกวดนวัตกรรมทางการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน มีความกระตือรือร้นที่จะสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการบริหารสถานศึกษา ที่เป็น Best Practice ของตนเอง

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการจัดทำนวัตกรรมทางการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็น Best Practice ของตนเอง จนสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามได้

3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่สามารถสร้างความร่วมมือในสถานศึกษา เพื่อการจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือ จนทำให้เกิดวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา จนสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีนโยบายในการผลักดันผู้บริหารสถานศึกษา ได้ใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้(PLC) ภายในสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่มุ่งเน้น การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้ใน

สถานศึกษาของตนเอง และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ที่เล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองให้สามารถ ดัดแปลงต่อยอดนวัตกรรม จนเกิดเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา ที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

4. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องจัดอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาผู้บริหารในด้าน กลยุทธ์การบริหารในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาได้

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษา เอกสาร ตำราทางวิชาการ งานวิจัย เพื่อให้มีทักษะในการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการทำงาน โดยยึด หลักการทำงานเป็นทีม

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการสื่อสาร ต้องสื่อสาร ระหว่างกันแบบเปิดเผย จะเป็นการประสานทั้งความรู้สึก และความร่วมมือกันระหว่างสมาชิก โดย เริ่มต้นด้วยการทำความคุ้นเคยจากการพูดคุย ชักถาม และโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทฤษฎี ในการสร้างแรงจูงใจ ให้กับครู และ บุคลากรทางการศึกษา จากงานวิจัยใหม่ๆ โดยนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมใน สถานศึกษาของตนเอง เช่นการให้โอกาส การให้อำนาจ การให้สิ่งสนับสนุนต่างๆในการปฏิบัติงานของ ครู มีระบบการพิจารณาความดีความชอบ เป็นที่ยอมรับและเข้าใจชัดเจน ซึ่งเป็นขวัญกำลังใจที่ดีใน การปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.1.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 **ประชากร** ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยมีครูจำนวน 1,260 คน

1.2.2 **กลุ่มตัวอย่าง** ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

1.2.3 **ผู้ให้ข้อมูล** ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน เลือกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive random sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ 1) เป็นผู้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 1 คน 2) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านนวัตกรรมทางการศึกษาและได้รับการยอมรับจำนวน 2 คน 3) เป็นอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา ที่สอนในรายวิชาเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 2 คน และ 4) เป็น

ศึกษานิเทศก์ที่มีหน้าที่ในการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การทำงานของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1 จำนวน 1 คน

1.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการยอมรับความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ โดยแบบสอบถามมีค่าความตรง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.75-1.00 ไตค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) เท่ากับ 0.96 และแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ซึ่งผ่านการหาคุณภาพด้านความถูกต้อง ความครอบคลุมด้านเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการส่งหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เก็บ ข้อมูลวิจัยไปยังโรงเรียนโดยส่งแบบสอบถามแบบทางไปรษณีย์สำหรับโรงเรียนที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่าม่วงและแบบสอบถามออนไลน์ ในลักษณะเป็น QR code ไปยังที่อยู่ในเขตอำเภอบ้านหมี่ และอำเภอโคกสำโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 จำนวน 297 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งสิ้น 297 ฉบับ จากนั้นได้รับข้อมูลการตอบสอบถามออนไลน์ คิดเป็นร้อยละ 100

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.4.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนข้อมูล ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

1.4.2 แบบสัมภาษณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากนั้นสรุป และนำข้อมูลมาเรียบเรียงเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

1.5 ผลการวิจัย

1.5.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 สรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการยอมรับความเสี่ยง ตามลำดับในแต่ละด้านปรากฏผล ตามรายละเอียดดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปรับแนวคิด เพื่อเปิดรับสิ่งใหม่และความเปลี่ยนแปลงของสังคมมาใช้กับบริบทของสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำสิ่งใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรคทางนวัตกรรมในสถานศึกษาบูรณาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี ฯลฯ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนความคิดใหม่ๆ และการคิดนอกกรอบของครู เพื่อให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมในสถานศึกษา สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดนอกกรอบ การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ มาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานได้

2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา และมีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ สื่อสารสร้างการรับรู้ ให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษา นำวิสัยทัศน์ไปถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานทั้งระบบจนเกิดผลลัพธ์ตามที่สถานศึกษาต้องการได้ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่ชัดเจน ก้าวไกล แปรลกใหม่สอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในทางที่ดีขึ้น

3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดโครงสร้างสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การสร้างบรรยากาศนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สมาชิกในสถานศึกษามีอิสระที่จะคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรมทางการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นของตนเอง

4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ด้านการยอมรับความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่ร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผน วิเคราะห์ ความเสี่ยง การประเมินและการตรวจสอบความเสี่ยงในการบริหารงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงและผลกระทบของความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ติดตามประเมินผล และสรุปรายงานผลการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นรูปธรรม สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวดำเนินงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ในการสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ ในการสร้างนวัตกรรม

5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้ครูเกิดความสามัคคี ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้สามารถทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ที่ร่วมพัฒนาการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างแรงจูงใจ การให้โอกาส การให้อำนาจ และให้สิ่งสนับสนุนต่างๆ ทำให้ครูเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน เพื่อนำมาวางแผนในการทำงาน

6) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่า

เฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนครูให้ได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการมอบหมายให้ครูจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นปัจจุบัน จนสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้เพื่อการบริหารจัดการและการบริการทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ รวมถึง มีการสื่อสารที่ทันสมัย และ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้เผยแพร่ ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูลในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 มีแนวทางดังนี้

1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

(1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีการพัฒนาทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดให้มีการประกวดนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถคิดนอกกรอบ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

(2) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองด้านการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดนอกกรอบ เช่น การไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ การเข้าร่วมประชุม การสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม การสืบค้นงานวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ การคิดนอกกรอบ และเปิดโลกทัศน์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

(3) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีแนวคิดในการเปิดรับสิ่งใหม่ และมีความพร้อมต่อการปรับใช้สิ่งใหม่ให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อให้ก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

2) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

(1) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ ในด้านนโยบายการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา รวมถึงความรู้ที่จะสามารถวิเคราะห์ทิศทางการศึกษา โดยการมองภาพอนาคตที่จะเกิดขึ้นว่า มีความเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมที่มีแนวโน้มไปในทิศทางใด เพื่อนำมาใช้ในการวางแผน การกำหนดเป็นวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับทิศทางการศึกษา อันนำไปสู่การขับเคลื่อนนวัตกรรมของสถานศึกษา

(2) ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการพัฒนาตนเองโดยเข้ารับการอบรมทั้งในระดับเขตพื้นที่ การอบรมออนไลน์ และการศึกษาเอกสาร ตำรา ทางวิชาการใหม่ๆ เพื่อให้มีความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ แผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีวิสัยทัศน์ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมในยุคดิจิทัล ที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้อย่างชัดเจน

(3) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ โดยจะต้องแจ้งวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้ครูและบุคลากรรับทราบ และสื่อสารให้มีความเข้าใจตรงกัน จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปในทางเดียวกันทั้งสถานศึกษา

3) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

(1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดประกวดนวัตกรรมทางการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน มีความกระตือรือร้นที่จะสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการบริหารสถานศึกษา ที่เป็น Best Practice ของตนเอง

(2) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการจัดทำนวัตกรรมทางการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็น Best Practice ของตนเอง จนสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามได้

(3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่สามารถสร้างความร่วมมือในสถานศึกษา เพื่อการจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือ จนทำให้เกิดวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา จนสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

(4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีนโยบายในการผลักดันผู้ให้บริหารสถานศึกษา ได้ใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้(PLC)ภายในสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

(5) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่มุ่งเน้นการสร้าง บรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้ในสถานศึกษาของตนเอง และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ที่เล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ

(6) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองให้สามารถ ดัดแปลงต่อยอดนวัตกรรม จนเกิดเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา ที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

4) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

(1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องจัดอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาผู้บริหารในด้านกลยุทธ์การบริหารในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาได้

(2) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษา เอกสาร ตำราทางวิชาการ งานวิจัย เพื่อให้มีทักษะในการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการทำงาน โดยยึดหลักการการทำงานเป็นทีม

(3) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการสื่อสาร ต้องสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย จะเป็นการประสานทั้งความรู้สึก และความร่วมมือกันระหว่างสมาชิก โดยเริ่มต้นด้วยการทำความคุ้นเคยจากการพูดคุย ชักถาม และได้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ

(4) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ในการสร้างแรงจูงใจ ให้กับครู และ บุคลากรทางการศึกษา จากงานวิจัยใหม่ๆ โดยนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมในสถานศึกษาของตนเอง เช่นการให้โอกาส การให้อำนาจ การให้สิ่งสนับสนุนต่างๆในการปฏิบัติงานของครู มีระบบการพิจารณาความดีความชอบ เป็นที่ยอมรับและเข้าใจชัดเจน ซึ่งเป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาพ.ศ. 2562 ได้มีกฎหมายว่าด้วยพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ ในการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งเพื่อดำเนินการให้มีการขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น และลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาคณาจารย์การศึกษาที่มีประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาได้ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน” โดยมีพันธกิจ คือ พัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มี

คุณภาพและประสิทธิภาพ สร้างโอกาส ความเสมอภาคให้ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม ลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษา จึงได้มีโครงการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอผลงานและการประกวดแข่งขันกิจกรรมการสร้างสื่อนวัตกรรม 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรม โครงการประกวดผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของผู้บริหารสถานศึกษา โครงการประกวดขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ด้วยสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล โครงการนวัตกรรมการสร้างสรรคคนดี ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน (กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต1,2566) ซึ่งผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีบทบาทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อการนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐานไปปฏิบัติ เพื่อจะพัฒนาการบริหาร และกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพได้ตามนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ เรืองยศ แวดล้อม (2556 อ้างถึงใน ภิญญา สายศิริสุข, 2561) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งจากกระแสการเปลี่ยนแปลง ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านการสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษา และจากแนวคิดของ Carmeli and others (2562) ได้ให้ความสำคัญกับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อองค์กรโดยสามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Loader (2562) ที่กล่าวว่า การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำ จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลูตินันท์ นันทะศรี (2559) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า เป็นบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรที่มีทักษะ ความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานในองค์กรทั้งระบบ หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังกล่าวจะกลายเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพของการบริหารจัดการคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาได้ในที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ubaidillah (2018) ที่ได้ศึกษา เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น เป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารเอง ที่เป็นบุคคลสำคัญ ซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้น จะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้น ขึ้นอยู่

กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และโครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 เป็นรายด้าน พบว่า

2.1.1 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ในรายด้าน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2564 – 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีเป้าหมายที่มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีการบริหารจัดการที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กลยุทธ์ที่ 6 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดเป้าประสงค์ ให้สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพในทุกมิติและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้ให้แนวทางการดำเนินการในสถานศึกษา คือการใช้ระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี โดยมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2564) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบทบาทของตนเองและตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษา จึงมีการพัฒนาตนเองให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือในการวางแผนและบริหารจัดการสถานศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ภิริญา สายศิริสุข (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลการศึกษา พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาทางการศึกษา (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2564 – 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2564) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงนำหลักการดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้สามารถทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยใช้หลักการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป

2.1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ได้ใช้ระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีการสร้างค่านิยมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้เห็นคุณค่าของการใช้และการสร้างนวัตกรรม จนพัฒนากลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ปรีวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ปาริฉัตร นวนทอง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.1.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้สถานศึกษาปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานต่าง ๆ ตั้งแต่ การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกับนโยบาย มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา และมีการสื่อสารสร้างการรับรู้ ให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง สอดคล้องกับ สุริยา สรวงศิริ (2564) ที่ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีองค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มี 2 ตัวชี้วัดได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการนำวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ และสอดคล้องกับ แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.1.5 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ได้มีการจัดประกวดการสร้างสรรค์ผลงาน/นวัตกรรมการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในด้านต่างๆ ทั้งของผู้บริหารสถานศึกษาและของครู ตามโครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล (กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2565) ทำให้

ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำสิ่งใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมทางการศึกษา สอดคล้องกับ Allan Lee (2019) ทำการศึกษาความเป็นผู้นำความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม: การทบทวนอภิมานวิเคราะห์ พบว่าผู้นำเชิงคิดสร้างสรรค์และผู้นำเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ต้องมีการเสริมสร้างศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนโยบายที่ทันสมัยเกี่ยวกับการนำไปปฏิบัติสู่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต่อไป

2.1.6 ด้านการยอมรับความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดในรายด้าน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ทำให้เกิดความเสี่ยงขึ้นในหลายด้าน โดยเฉพาะความเสี่ยงด้านงบประมาณ (หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงองค์กรอย่างเป็นระบบ อันเป็นเครื่องมือสำคัญขององค์กรที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ ติดตามและประเมินผล และดำเนินงานเพื่อลดความสูญเสียในการไม่บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กลไกการมีส่วนร่วมของผู้บริหารทุกภารกิจต่างๆ ในการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สอดคล้องกับ ภริญา สายศิริสุข (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมฉภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลการศึกษา พบว่า ด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุดในรายด้าน

2.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 พบว่า

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 มี ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีการพัฒนาทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดให้มีการประกวดนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถคิดนอกกรอบ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน มีความกระตือรือร้นที่จะสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการบริหารสถานศึกษา ที่เป็น Best Practice ของตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเอง ให้มีทักษะในการจัดทำนวัตกรรมทางการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็น Best Practice ของตนเอง หรือ ดัดแปลงต่อยอดนวัตกรรม จนเกิดเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา ที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดให้ครูและ

บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามได้ รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองด้านการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดนอกกรอบ เช่น การไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ การเข้าร่วมประชุม การสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม การสืบค้นงานวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ และเปิดโลกทัศน์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ และต้องปรับแนวคิดของตนเองในการเปิดรับสิ่งใหม่ๆ และมีความพร้อมต่อการปรับใช้สิ่งใหม่ให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อให้ก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ ในด้านนโยบายการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา รวมถึงความรู้ที่จะสามารถวิเคราะห์ทิศทางการศึกษา การมองภาพอนาคตที่จะเกิดขึ้นว่า มีความเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมที่มีแนวโน้มไปในทิศทางใด โดยการพัฒนาตนเองเข้ารับการอบรม สัมมนาทั้งในระดับเขตพื้นที่ การอบรมออนไลน์ และการศึกษาเอกสาร ตำรา ทางวิชาการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผน การกำหนดเป็นวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับทิศทางการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ แผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีวิสัยทัศน์ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปในทางเดียวกันทั้งสถานศึกษา เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างชัดเจน อีกทั้งต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการทำงาน โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม มีทักษะในการสื่อสาร ต้องสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย จะเป็นการประสานทั้งความรู้สึกรัก และความร่วมมือกันระหว่างสมาชิก สร้างแรงจูงใจ ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่นการให้โอกาส การให้อำนาจ การให้สิ่งสนับสนุนต่างๆในการปฏิบัติงานของครู มีระบบการพิจารณาความดีความชอบ เป็นที่ยอมรับและเข้าใจชัดเจน ซึ่งเป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ดังนี้

3.1.1 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูลในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 จึงควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ในเรื่องการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่สนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูลในสถานศึกษาในทุกด้าน จนสามารถที่จะแนะนำ หรือมอบหมายให้ครูที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ร่วมดำเนินการพัฒนาระบบ รวมถึงจัดสรรงบประมาณที่จะใช้พัฒนาระบบ จนสามารถใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน เพื่อนำมาวางแผนในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน รวมถึงการรู้จุดแข็งและจุดอ่อน ในเชิงพฤติกรรมของทีมงาน มีการกระจายอำนาจบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม

3.1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรมทางการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นของตนเอง ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดประกวดนวัตกรรมทางการบริหารจัดการสถานศึกษา และการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำเสนอ เผยแพร่ผลงานของตนเองได้

3.1.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่ชัดเจน ก้าวไกล แปรภพใหม่สอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในทางที่ดีขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม สัมมนา และเป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอ เพราะสภาพสังคมและนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่หรือความคิดเห็นใหม่ๆ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุสู่เป้าหมาย โดยกระตุ้นให้ครูวิเคราะห์สถานการณ์ในมุมมองที่หลากหลาย สนับสนุน ส่งเสริม การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถใช้ในการจัดการเรียนการสอนและแก้ปัญหาในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.5 ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดนอกกรอบ การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ มาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองด้านการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การ

คิดนอกกรอบ เช่น การไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ การเข้าร่วมประชุม การสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา การสืบค้นงานวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ และเปิดโลกทัศน์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องเป็นผู้นำทางความคิด ที่มีความคิดนอกกรอบ เป็นคนรุ่นใหม่ que คิดต่างอย่างมีเหตุผล สามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนความคิดใหม่ๆ และการคิดนอกกรอบของครู เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา

3.1.6 ด้านการยอมรับความเสี่ยงพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวดำเนินงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ในการสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีการจัดอบรมในด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง รวมถึงผู้บริหารสถาน จะต้องศึกษาเอกสารทางวิชาการเรื่องระบบการจัดการความเสี่ยง และมีการแสดงออกถึงการยอมรับความเสี่ยงนั้นๆ ได้ มีความพร้อมที่ร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น จะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับครูในการที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

3.1.7 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตอื่นๆ สามารถนำผลการวิจัย ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ที่มีบริบทใกล้เคียงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

3.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตอื่นๆ สามารถนำผลการวิจัย ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเองได้

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

3.2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขตราชภัฏวชิรเวศน์

บรรณานุกรม

- กระแสด ชนวงษ์. (2556). ภาวะผู้นำใหม่: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์. [บทความออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://kittkhan.blogspot.com/2013/06/5f.html>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ. [บทความออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.moe.go.th/main2/plan/p-r-b42-01.htm#23>.
- _____. (2562). ประกาศพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาพ.ศ.2562. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก., หน้า102 -104 วันที่ 30เมษายน 2562.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ใน *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2, หน่วยที่ 12, น.12-52 -12-71). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัย นเรศวร.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเร่งด่วนว่าด้วยการบริหาร การจัดการศึกษาในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่เหมาะสม กับสังคมไทย. [บทความออนไลน์]. สืบค้นจาก https://www.senate.go.th/assets/portals/132/fileups/241/files/%E0%B8%89%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%2021_230663.pdf.
- จรุณี แก้วเอี่ยม. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชานเมืองการพิมพ์.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ครูลำดับกำลังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ลำดับกำลังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* [วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ณพิชญา กิจจัสัจจา. (2559). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
เพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). ภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา.
วนิดาการพิมพ์.
- เต็มศักดิ์ สุขวิบูลย์. (2552). ข้อคำนึงในการสร้างเครื่องมือประเภทมาตราประมาณค่า (Rating Scale)
เพื่องานวิจัย. สืบค้นจาก [http://dc.oas.psu.ac.th/dcms/
files/00311/Chapter2.pdf](http://dc.oas.psu.ac.th/dcms/files/00311/Chapter2.pdf).
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
ข้าวฟ่าง.
- _____. (2553). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในประเทศไทย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ปณิธิ การสมดี. (2564). ภาวะผู้นำภาครัฐในศตวรรษที่ 21 Public Leadership in the 21st
Century. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2555). ภาวะผู้นำ พยาธิสภาพสังคมไทยและวิธีแก้ไข. (พิมพ์ครั้งที่ 6). พิมพ์ครั้งที่
เซ็นเตอร์.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. (การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและ
นานาชาติ ครั้งที่ 13, 13 พฤษภาคม 2565).
- ปิยโชติ รอดหลง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(1).
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพล
ศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 11(1), 57.
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 [การศึกษาค้นคว้า
อิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ภริญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. เพชรเกษมพริ้นติ้ง.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21* [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภิญญา กิตติพิเศษกุล. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาสารคาม.
- สงวน ช่างฉัตร. (2547). *การบริหารความเสี่ยงของโครงการ*. คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. พิษณุโลกดอทคอม.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค Thailand 4.0*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- สุรียา สรวงศิริ. (2563). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. สืบค้นจาก <https://app.gs.kku.ac.th/gs/th/publicationfile/item/22nd-ngrc-2021/HMP15/HMP15.pdf>.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2562). *ภาวะผู้นำ ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2, หน่วยที่ 4, น.4-52 -4-71). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2560). *ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำที่ครองใจคน*. สำนักพิมพ์สมาร์ทไลฟ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2564 –2567. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1*.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2547). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.

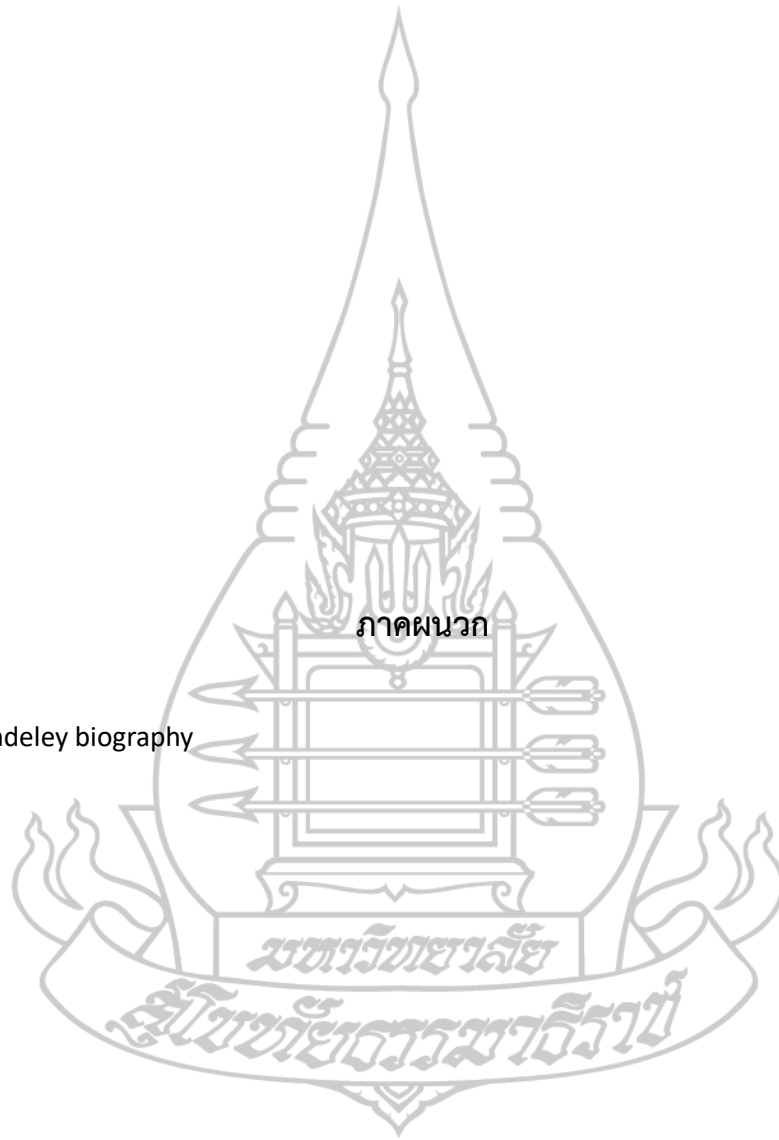
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2542). *คู่มือการบริหารความเสี่ยง สำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. พิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). รายงาน *เรียนออนไลน์ยุคโควิด-19 : วิฤตหรือโอกาส การศึกษาไทย*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- หรรษธร บุญเกื้อ. (2563). *ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนตาม แนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักเรียน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาฟานดี คอลออาแซ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา*. *วารสารสห วิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2(2).
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี บัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฮะฟีซุดดีน เจมู. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี*. *วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 3(2), 66.
- 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.
- Allan Lee. (2019). *Leadership creativity and innovation: a meta-analytic*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1) : 1-35.
- 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), 425-434.
- Anand. P., & Saraswati, A. K. (2014). Innovative Leadership: A Paradigm in Modern HR Practices. *Global Journal of Finance and Management*, 6, 497-502. Retrieved from http://ripublication/gjfmv6n6_02.pdf

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformation leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 114-122.
- Basu, R. & Green, S. G.(1997). Leader-member exchange and transformational leadership An empirical examination of innovative behaviors in leader-member dyads. *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 477-99.
- Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. [ABI]. Bangkok: Chulalongkorn University.
- 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.
- Dansereau, F., Graen, G. B., & Haga, W. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership in formal organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*,13, 46-78.
- Fisher, K. (1993). *Leading self- directed work teams: A guide to developing new team leadership skills*. New York: MC Graw- Hill.
- 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*. Doctoral Dissertation: The Pennsylvania State University.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity. A preliminary statement. *American Sociology Review*, 25, 161-178.
- Greenberg. C.J., & Baron. R. A. (2010). *Behavior in organizational* (7th ed.) NJ : Prentice Hall.
- Hartog, D. N., Muijen, J. J. & Koopman, P. L. (1997). Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLO. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 19-34.
- Horth, D. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead Effectively, work collaboratively, and drive results*. Greensborough, NC: Center for Creative Leadership
- Horth, D. M. and Vohar, J. (2012). *Becoming a Leader who Fosters Innovation*. Baffles: Guildford & King Lynn.

- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-328.
- Hunter, S. T., & Cushman, L. (2011). Leading for innovation: Direct and indirect influences. *Advances in Developing Human Resources*, 13, 248-265.
- Imaginationcomau. (2016). *8 reasons why innovation is important to businesses today*. Imagine Nation. Retrieved from <http://www.imagination.com.au/innovation-blog/8-reasons-innovation-important-businesses-today/>.
- Jong, J. P. and Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 23.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Loader, A. (2016). *Why should you show innovative leadership?* Retrieved from <https://blog.castle.co/innovative-leadership>.
- Marquardt, M. & A. Reynold. (1994). *The global learning organization*. New York: IRWIN.
- Maxwell, J.C. (2011, Jan 8). *Our definition leadership*. Retrieved from : <http://www.teal.org.uk/Leadership//definition.html>.
- Nahavandi, A. (2009). *The art and science of leadership*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- O'Toole, Richard, ed. (1971). *The Organization Management and Tactics of Social Research*. Cambridge: Schenkman.
- Parker and Bradbery. (2000). Organizational culture in the public sector: evidence from six organizations. *Public sector Management*, 13(2), 125-141.
- Porter-O'Grady T., & Malloch. K. (2010). *Innovation leadership: Creating the landscape of healthcare*. Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.
- Raymond Burdy J. (1972). *Fundamental of Leadership Readings*. Massachusetts Addison.: Wesley Publishing Company.
- Robert, F B., & Jeff, Z. (2010). *Leadership vacuums and overcoming barriers to innovation*. Retrieved from <http://www.business-strategy-innovation.com/2010/04/leadership-vacuums-and-overcoming.html>.

- Sherwood, Dennis. (2001). *Smart Things To Know About Innovation & Creativity*. Oxford: Capstone Publishing Limited.
- Ubaidillah, M. (2018). Innovation Leadership in improving the quality of Education. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9 (7), 1288-1299.
- Van de Ven A. H. & Chu. Y. (1989). *A psychometric assessment of the Minnesota Innovation Survey*. New York: Harper & Row.
- Weberg, D. (2013). *Innovation leadership behaviors: Starting the complexity journey*. Burlington, NJ: Jones & Bartlett Learning.
- Weiss, S. D. & Legand. P. C. (2011). *Innovative intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons.
- Wilson. (1999). Model in information behaviour research. *Journal of Documentation*, 55(3), 249-270.
- Yukl, G. A. (2006). *Leadership in organization*(6th ed). Upper Saddle River. NJ: Pearson Prentice Hall.





ภาคผนวก

This is Mendeley biography

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ อว.0602.16 (บ) / 428

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมสารราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๙ มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายชัยณสิทธิ์ พรหมมี (ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดถนนแค)
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวนิภา เขื่อนฉ่ำ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมสารราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำ เจริญวิถกรรมการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ตามโครงการ การศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จะทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อเป็นการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำ เรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ อว.0602.16 (บ) / 428

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสุรเชาว์ เรืองวัฒน์ (ผู้อำนวยการโรงเรียนกองทัพกฤตภูมิคำยานรายณ์ศึกษา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวนิภา เย็นฉ่ำ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ตามโครงการ การศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จะทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อเป็นการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับ ความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ อว.0602.16 (บ) / 428

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

9 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นางนันทิยา ทองหล่อ (ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกสำพานวิทยา)
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวนิภา เย็นฉ่ำ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จะทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิจัยและประเมินผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อเป็นการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ อว.0602.16 (ว) / 428

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๙ มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นางนงนุช หล่อประเสริฐ (โรงเรียนกัญญาวิทยาลักษณ์)
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวนิภา เย็นฉ่ำ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จะทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการใช้ภาษาไทยในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อเป็นการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ อว.0602.16 (บ) / 14

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ มกราคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตขอยืมเครื่องเล่นเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพัฒนานิคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน 15 ชุด

ด้วยนางสาวนิภา เย็นฉ่ำ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาเขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรพกรรเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตขอยืมจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-853-7115

ที่ อว.0602.16 (บ) / 42



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ด้วยนางสาวนิภา เย็นฉ่ำ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-853-7115



ที่ อว.0602.16 (บ) / 73

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

9 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายกฤตภาส นิกกรกุล (รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1)

ด้วยนางสาวนิภา เอ็นฉ่ำ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ในกรณีนี้ นักศึกษา จำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน ซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-853-7115



โรงเรียนวัดใหม่จำป่าทอง
รับที่ ๕128/2567
วันที่ 18 ก.พ. 67
เวลา 15.00 น. (ขล.)

ที่ อว.0602.16 (น) / ๗3

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพลู อำเภอป่ากรัด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวปจวีย์ วิเศษชัย (ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่จำป่าทอง)

ด้วยนางสาวนิภา เป็นด้า นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในกรณี นักศึกษา จำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านนวัตกรรมทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และ รายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ทราบ แจ้ง *คณ.กฤษณ์*

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีรวม)

เพื่อทราบ เพื่อพิจารณา
 เพื่อดำเนินการ เพื่อสืบปฏิบัติ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน
วัดใหม่จำป่าทอง
วันที่ 18 ก.พ. 67

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

[Signature]
18/ก.พ. 67

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-853-7115

ที่ อว.0602.16 (ว) / ๖๓



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.สิริกัญญา มณีนิล

ด้วยนางสาวนิภา เย็นฉ่ำ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในกรณีนี้ นักศึกษา จำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน ซึ่งเป็นอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาที่สอนในรายวิชาเกี่ยวกับ เทคโนโลยีทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-853-7115

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๙3



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๖ กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล ร้าไพ

ด้วยนางสาวนิภา เย็นฉ่ำ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในกรณีนี้ นักศึกษา จำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน ซึ่งเป็นอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาที่สอนในรายวิชาเกี่ยวกับ เทคโนโลยีทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-853-7115

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๗3



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวประทุมพร ป่านเพชร (ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1)

ด้วยนางสาวนิภา เอ็นฉ่ำ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในกรณีนี้ นักศึกษา จำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ที่มีหน้าที่ในการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การทำงานของผู้บริหาร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีวงษ์)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-853-7115



ที่ อว.0602.16 (บ) / 73

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นางสาวปาจรีย์ วิเศษชัย (ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่เจ้าป่าทอง)

ด้วยนางสาวนิภา เอ็นฉ่ำ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในขณะนี้ นักศึกษา จำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านนวัตกรรมทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และ รายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-853-7115



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1
2. แบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1
3. กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อ และกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด
4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับและจะนำผลไปใช้สำหรับการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

นางสาวนิภา เย็นฉ่ำ

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาการบริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ประสบการณ์การทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

5 – 15 ปี

16 – 25 ปี

มากกว่า 25 ปี

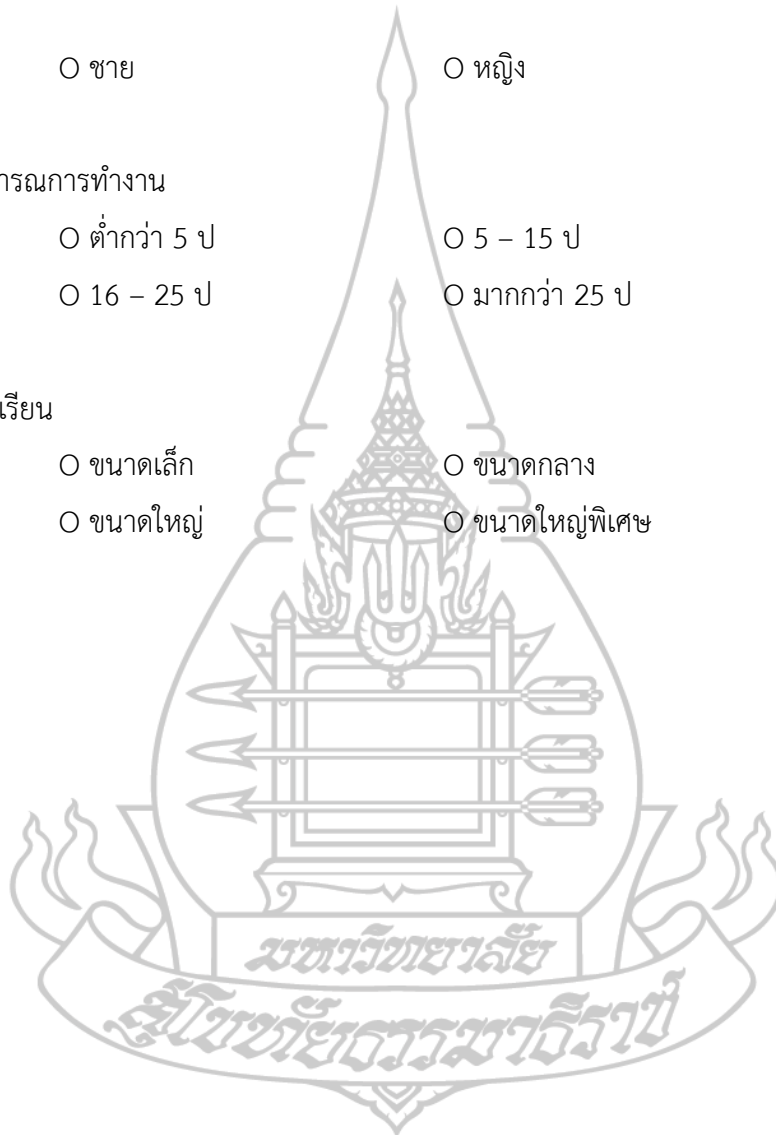
3. ขนาดโรงเรียน

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่

ขนาดใหญ่พิเศษ



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่สอดคล้องกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษาท่าน เพียงข้อละ 1 ระดับเท่านั้น โดยกำหนดระดับ ดังนี้
 ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านที่ 1 การคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำสิ่งใหม่ๆที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรคทางนวัตกรรมในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดนอกรอบ การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ มาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อน การดำเนินงานได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปรับแนวคิด เพื่อเปิดรับสิ่งใหม่และความเปลี่ยนแปลงของสังคม มาใช้กับบริบทของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนความคิดใหม่ๆ และ การคิดนอกรอบของครู เพื่อให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมในสถานศึกษา					
ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม						
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ไปสู่การสร้างนวัตกรรมใสถานศึกษา					

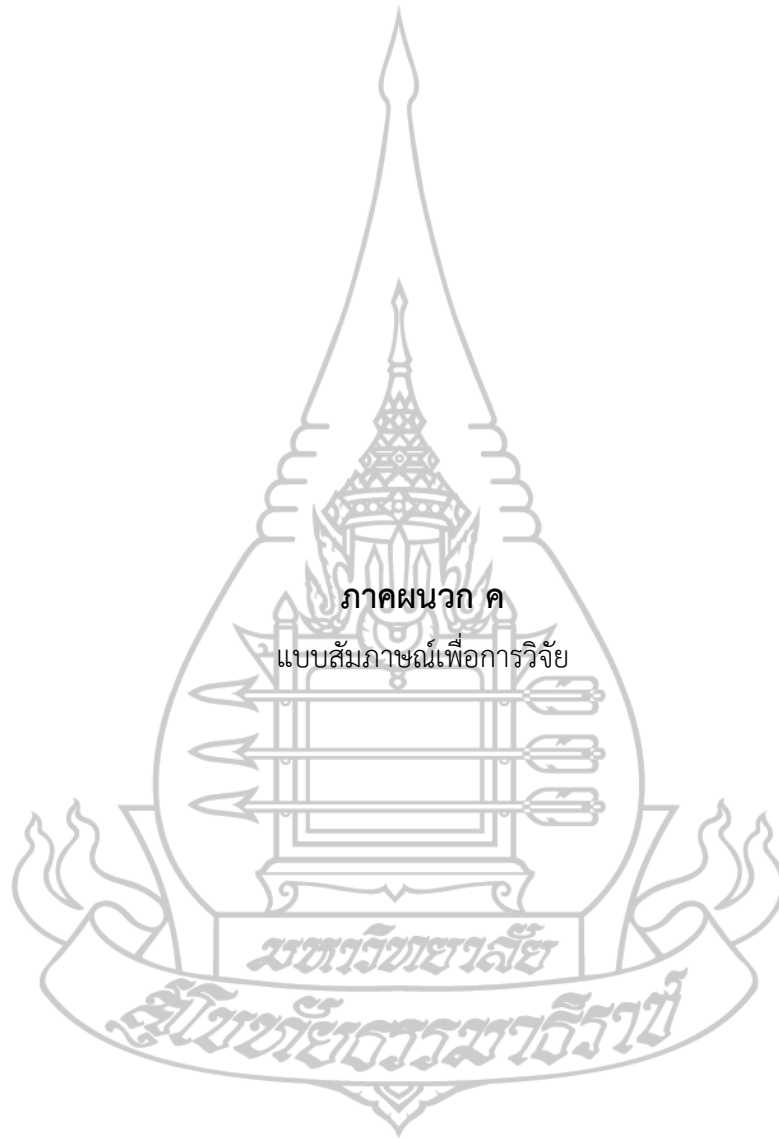
ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
7	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
8	ผู้บริหารสถานศึกษา นำวิสัยทัศน์ไปถ่ายทอด แนวทางการปฏิบัติงานทั้งระบบจนเกิดผลลัพธ์ตามที่สถานศึกษาต้องการได้					
9	มีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ สื่อสารสร้างการรับรู้ให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง					
10	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่ชัดเจน ก้าวไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในทางที่ดีขึ้น					
ด้านที่ 3 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรมทางการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นของตนเอง					
12	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดโครงสร้างสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การสร้างบรรยากาศนวัตกรรม					
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในสถานศึกษามีอิสระที่จะคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้					
ด้านที่ 4 การยอมรับความเสี่ยง						

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
16	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผน วิเคราะห์ ความเสี่ยง การประเมินและการตรวจสอบความเสี่ยงในการบริหารงาน ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงและผลกระทบของความเสี่ยง					
18	ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ติดตามประเมินผล และสรุปรายงานผลการดำเนินงานบริหาร ความเสี่ยงอย่างเป็นรูปธรรม					
19	ผู้บริหารสถานศึกษา กล้าดำเนินงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับ ได้ ในการสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่ร่วมรับผิดชอบ ต่อผลลัพธ์ของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น					
ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม						
21	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อนของ ทีมงาน เพื่อนำมาวางแผนในการทำงาน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ที่ร่วมพัฒนา การสร้างนวัตกรรม					
23	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างแรงจูงใจ การให้โอกาส การให้อำนาจ และให้สิ่งสนับสนุนต่างๆ ทำให้ครูเกิดความ มั่นใจว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย					
24	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้ครู เกิดความสามัคคี					
25	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและ เปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้ สามารถทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย					
ด้านที่ 6 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร						
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ รวมถึง มีการสื่อสารที่ทันสมัย					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
27	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูลในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการมอบหมายให้ครูจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นปัจจุบัน จนสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ เพื่อการบริหารจัดการและการบริการทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
29	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนครูให้ได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
30	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้เผยแพร่ ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้





ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

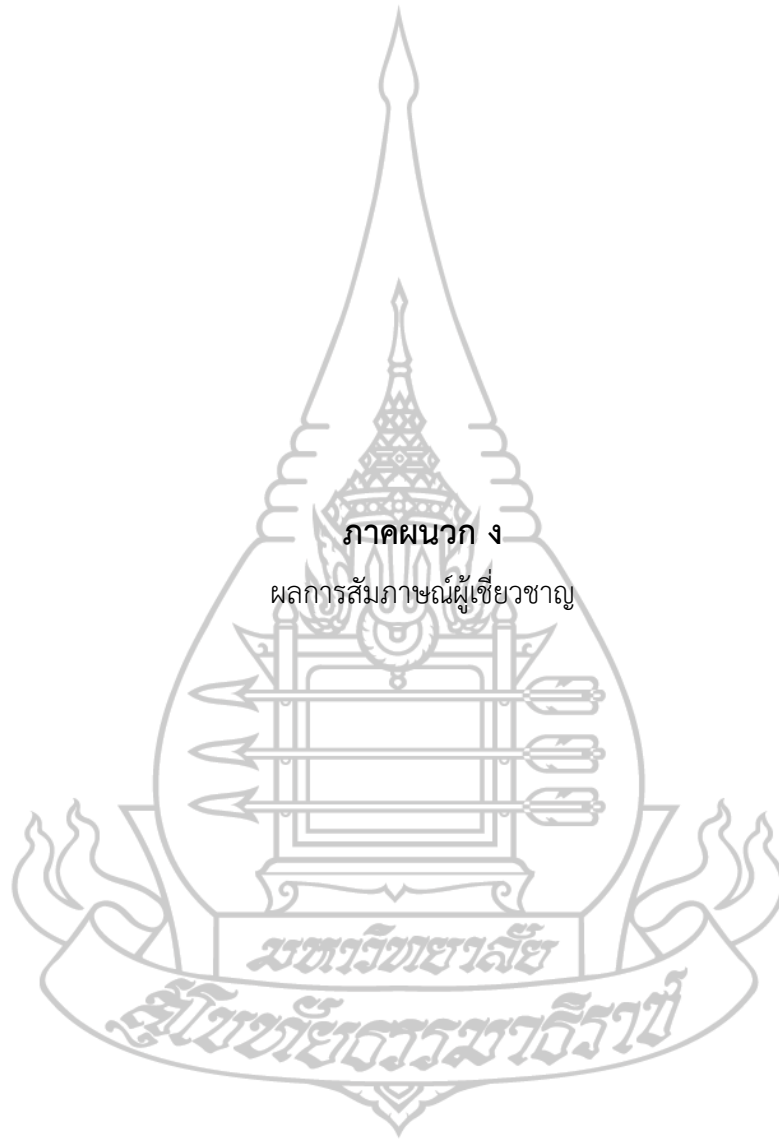
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

1. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความคิดสร้างสรรค์ ควรมีแนวทางอย่างไร
2. การพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ควรมีแนวทางอย่างไร
3. การพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษา ควรมีแนวทางอย่างไร
4. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถสร้างการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ควรมีแนวทางอย่างไร





ภาคผนวก ง

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ปรากฏผล ดังนี้

1. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความคิดสร้างสรรค์ ควรมีแนวทางอย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความคิดสร้างสรรค์ โดยไดเสนอแนะวิธีการพัฒนา ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องมีการประกวดการออกแบบสื่อหรือนวัตกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และนวัตกรรมทางการเรียนการสอนของครู ที่สามารถใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็น Best Practice ซึ่งกิจกรรมการประกวดนี้จะทำให้ทั้งผู้บริหารและครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ที่จะสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆได้ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)

ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญอีกหนึ่งท่านที่กล่าวเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการประกวดและการออกแบบสื่อหรือนวัตกรรม ที่กล่าวว่า

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีการพัฒนาทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดให้มีการประกวดนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถคิดนอกกรอบ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองด้านการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดนอกกรอบ เช่น การไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ การเข้าร่วมประชุม การสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม การสืบค้นงานวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ การคิดนอกกรอบ และเปิดโลกทัศน์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้นำแนวคิดในการเปิดรับสิ่งใหม่ อันเกิดจากความเปลี่ยนแปลงของนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มาใช้กับบริบทของสถานศึกษา (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรไปศึกษาดูงาน เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆและเปิดโลกทัศน์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องปรับแนวคิดตนเองในการเปิดรับสิ่งใหม่ และมีความพร้อมต่อการปรับใช้สิ่งใหม่ให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อให้ก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6)

2. การพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ควรมีแนวทางอย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องมีการจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารเพื่อให้มีความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ แผนปฏิบัติการประจำปี (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญอีกหนึ่งท่านที่กล่าววว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการพัฒนาตนเองโดยเข้ารับการอบรมทั้งในระดับเขตพื้นที่ การอบรมออนไลน์ และการศึกษาเอกสาร ตำรา ทางวิชาการใหม่ๆ เพื่อให้มีความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ แผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีวิสัยทัศน์ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมในยุคดิจิทัล ที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้อย่างชัดเจน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ โดยจะต้องแจ้งวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้ครูและบุคลากรรับทราบ และสื่อสารให้มีความเข้าใจตรงกัน จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปในทางเดียวกันทั้งสถานศึกษา (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญอีกสามท่านที่กล่าววว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาศึกษาเอกสารทางวิชาการ งานวิจัยใหม่ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เพื่อนำมาประยุกต์ปรับใช้ภายในสถานศึกษาได้ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ ข่าวสารความเปลี่ยนแปลงของนโยบายทางการศึกษา ว่าจะมีแนวโน้มไปในทิศทางใด เพื่อนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาอันนำไปสู่การขับเคลื่อนนวัตกรรมของสถานศึกษา (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญอีกหนึ่งท่านที่กล่าววว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ ค้นคว้างานวิจัย ที่เป็นนวัตกรรมทางการศึกษา ที่มีความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน แล้วนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ และนำมาปรับใช้ ในสถานศึกษาของตนเอง (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6)

ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ดำเนินการนำวิสัยทัศน์ไปใช้ โดยสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ ให้ครูและบุคลากรรับทราบและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

3. การพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษา ควรมีแนวทางอย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษา ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดประกวดนวัตกรรมทางการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน มีความกระตือรือร้นที่จะสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการบริหารสถานศึกษา ที่เป็น Best Practice ของตนเอง (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)

ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญอีกหนึ่งท่านที่กล่าววา

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการจัดทำนวัตกรรมทางการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็น Best Practice ของตนเอง จนสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามได้ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่สามารถสร้างความร่วมมือในสถานศึกษา เพื่อการจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือ จนทำให้เกิดวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา จนสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6)

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้ในสถานศึกษาของตนเอง และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ที่เล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองให้สามารถ ดัดแปลงต่อยอดนวัตกรรม จนเกิดเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา ที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีนโยบายในการผลักดันผู้ให้บริหารสถานศึกษา ได้ใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ภายในสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

4. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถสร้างการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ควรมีแนวทางอย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถสร้างการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องจัดอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาผู้บริหารในด้านกลยุทธ์การบริหารในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาได้ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)

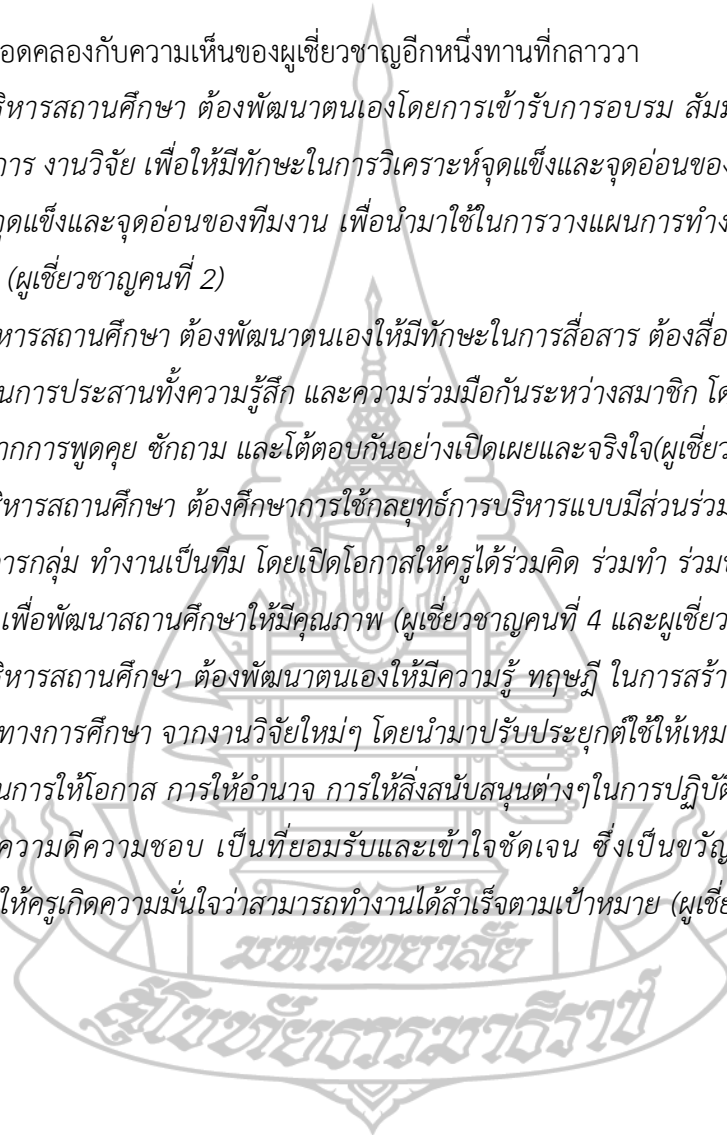
ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญอีกหนึ่งท่านที่กล่าววา

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษา เอกสาร ตำราทางวิชาการ งานวิจัย เพื่อให้มีทักษะในการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการทำงาน โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการสื่อสาร ต้องสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย จะเป็นการประสานทั้งความรู้สึก และความร่วมมือกันระหว่างสมาชิก โดยเริ่มต้นด้วยการทำความคุ้นเคยจากการพูดคุย ซักถาม และโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องศึกษาการใช้กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วม ยึดหลักการทำงานด้วยกระบวนการกลุ่ม ทำงานเป็นทีม โดยเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล และร่วมพัฒนาผลงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ในการสร้างแรงจูงใจ ให้กับครู และ บุคลากรทางการศึกษา จากงานวิจัยใหม่ๆ โดยนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมในสถานศึกษาของตนเอง เช่นการให้โอกาส การให้อำนาจ การให้สิ่งสนับสนุนต่างๆในการปฏิบัติงานของครู มีระบบการพิจารณาความดีความชอบ เป็นที่ยอมรับและเข้าใจชัดเจน ซึ่งเป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6)





ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือและผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัย

บุรีรัมย์ราชภัฏบร

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 : นายสุรเชาว์ เรืองวัฏก

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ค่ายนารายณ์ศึกษา
 ตำแหน่ง : อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนพลร่มอนุสรณ์ มิตรภาพที่ ๕๐
 วุฒิการศึกษา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการสอนสังคมศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารสถานศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ : นายชัยณสิทธิ์ พรหมมี

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนวัดถนนแค
 ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนวัดถนนแค
 วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารสถานศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ : นางนันทิยา ทองหล่อ

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนโคกลำพานวิทยา
 ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนโคกลำพานวิทยา
 วุฒิการศึกษา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย ประเมิน และสถิติการศึกษา
 มหาวิทยาลัยบูรพา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ : วิจัยและประเมินผลการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 : นางน่องนุช หล่อประเสริฐ

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนพิบูลวิทยาลัย
 ตำแหน่ง : ครูภาษาไทย วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การสอนภาษาไทย
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ : ด้านการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสัมมนา

1. นายกฤตภาส นิกกรกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลพบุรี เขต1
ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา
คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
ระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. นางสาวประทุมพร ปานเพชร ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต1
ผู้เชี่ยวชาญด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)
ระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. นางนันทิยา ทองหล่อ ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกลำพานวิทยา
ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา
คุณวุฒิ ปรัชญาดุขภักดิ์บัณฑิต (วิจัย ประเมิน และสถิติการศึกษา)
ระดับปริญญาเอก คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
4. นางสาวปาจริย์ วิเศษชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่จำปาทอง
ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา
คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาและการแนะแนว)
ระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
5. รศ.ดร.ณัฐพล ไร่ไพ อาจารย์สอนระดับบัณฑิตศึกษา
ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้เชี่ยวชาญด้าน เทคโนโลยีการศึกษา

6. ดร.สิริกัญญา มณีนิล

คุณวุฒิ ศึกษาศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต (เทคโนโลยีการศึกษา)

ระดับปริญญาเอก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาจารย์สอนระดับบัณฑิตศึกษา

ศูนย์วิชาการเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผู้เชี่ยวชาญด้าน พัฒนานวัตกรรมและสื่อสร้างสรรค์

คุณวุฒิ ปร.ด. (เทคโนโลยีการศึกษา)

ระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช





ภาคผนวก ฉ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
 โดยการหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence)

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				รวม (\bar{x})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4				
ด้านที่ 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์									
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำสิ่งใหม่ๆที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรคทางนวัตกรรมในสถานศึกษา	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดนอกกรอบ การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ มาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานได้	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปรับแนวคิด เพื่อเปิดรับสิ่งใหม่และความเปลี่ยนแปลงของสังคม มาใช้กับบริบทของสถานศึกษา	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนความคิดใหม่ๆ และการคิดนอกกรอบของครู เพื่อให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมในสถานศึกษา	1	1	0	1	3	0.75	ใช้ได้	

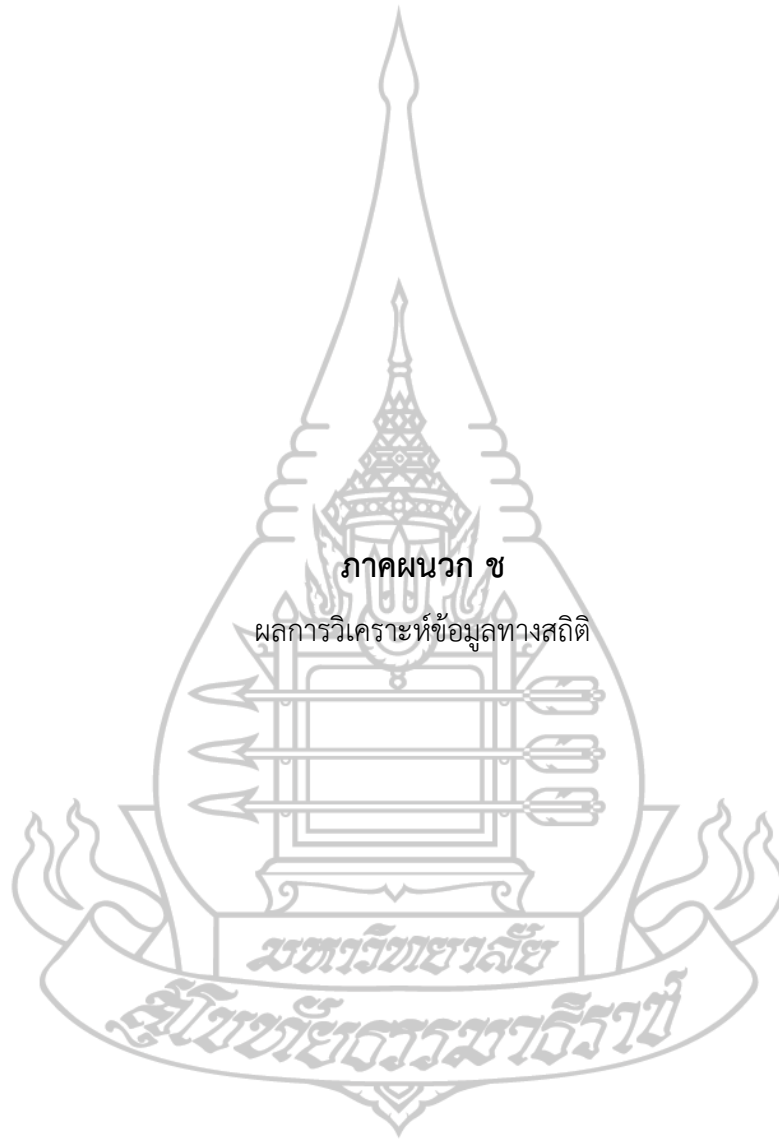
ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				รวม (\bar{x})	ค่า IOC	สรุป ผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4				
ด้านที่ 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม									
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	1	1	1	1	4	1	ใช้ ดี	
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	1	1	1	1	4	1	ใช้ ดี	
7	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0	1	1	1	3	0.75	ใช้ ดี	
8	ผู้บริหารสถานศึกษา นำวิสัยทัศน์ไปถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงาน ทั้งระบบจนเกิดผลลัพธ์ตามที่สถานศึกษาต้องการได้	1	1	1	1	4	1	ใช้ ดี	
9	มีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์สื่อสารสร้างการรับรู้ ให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ ดี	
10	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนา	0	1	1	1	3	0.75	ใช้ ดี	
ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				รวม	ค่า		

		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	(\bar{x})	IOC	สรุป ผล	ข้อเสนอ แนะ
	สถานศึกษาในทางที่ดีขึ้น								
ด้านที่ 3 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม									
11	ผู้บริหารสถานศึกษามี นวัตกรรมทางการบริหาร จัดการสถานศึกษาเป็นของ ตนเอง	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้	
12	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการ กำหนดโครงสร้างสถานศึกษา และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนใน การพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่ การสร้างบรรยากาศ นวัตกรรม	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกใน สถานศึกษามีอิสระที่จะคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่ การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ๆ เพื่อนำไป สร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เป็นของตนเอง	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้	
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมาร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
ด้านที่ 4 ด้านการยอมรับความเสี่ยง									
16	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการ	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				รวม (\bar{x})	ค่า IOC	สรุป ผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4				
	วางแผน วิเคราะห์ ความเสี่ยง การประเมินและการตรวจสอบ ความเสี่ยงในการบริหารงาน ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา								
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับ ความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงและ ผลกระทบของความเสี่ยง	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
18	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ จัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ติดตามประเมินผล และสรุป รายงานผลการดำเนินงาน บริหารความเสี่ยงอย่างเป็น รูปธรรม	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
19	ผู้บริหารสถานศึกษา กล้า ดำเนินงานบนความเสี่ยงที่ ยอมรับได้ ในการสนับสนุน ทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้าง นวัตกรรม	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้	
20	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความพร้อมที่ร่วม รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของความ เสี่ยงที่จะเกิดขึ้น	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้	
ด้านที่ 5 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม									
21	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการ วิเคราะห์ จุดแข็ง และจุดอ่อน	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุป ผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4				
	ของทีมงาน เพื่อนำมาวางแผน ในการทำงาน								
22	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม การทำงานเป็นทีม ที่ร่วม	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
	พัฒนาการสร้างนวัตกรรม								
23	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการ สร้างแรงจูงใจ การให้โอกาส การให้อำนาจ และให้สิ่ง สนับสนุนต่างๆ ทำให้ครูเกิด ความมั่นใจว่าสามารถทำงานได้ สำเร็จ ตามเป้าหมาย	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
24	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัด กิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้ครู เกิดความสามัคคี	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
25	ผู้บริหารสถานศึกษา มี ความสามารถ ในการแก้ไข ปัญหาและเปิดโอกาสให้ครู เสนอแนะเพื่อร่วมกันแก้ไข ปัญหาเพื่อให้สามารถทำงาน สำเร็จได้ตามเป้าหมาย	1	1	1	0	3	0.75	ใช้ได้	
ด้านที่ 6 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร									
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการใช้ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ รวมถึง มีการสื่อสารที่ทันสมัย	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
27	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถ พัฒนา โครงสร้างพื้นฐานด้าน	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุป ผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4				
	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูลในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ								
28	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการมอบหมายให้ครูจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นปัจจุบัน จนสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ เพื่อการบริหารจัดการและการบริการทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
29	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนครูให้ได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
30	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้เผยแพร่ ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	



ภาคผนวก ช

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยนครมาลีราช

ค่าความเชื่อมั่น(Reliability)ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach 's Alpha)
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1	30	0.96

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาพบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.960 โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.75-1.00 ดังนั้นแบบสอบถามชุดนี้จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

ข้อมูลจากโปรแกรมทางสถิติ

Reliability Statistics	
Cronbach 's Alpha	N of Items
0.960	30

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวนิภา เย็นฉ่ำ
วัน เดือน ปี เกิด	26 ธันวาคม 2514
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	69 ถ.รามเดโช ต.ทะเลชุบศร อ.เมือง จ.ลพบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิทยาลัยครูกาญจนบุรี พ.ศ. 2537 ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2551
ประวัติการทำงาน	ครูโรงเรียนวัดโพธิ์ไก่อัฒัน

