

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

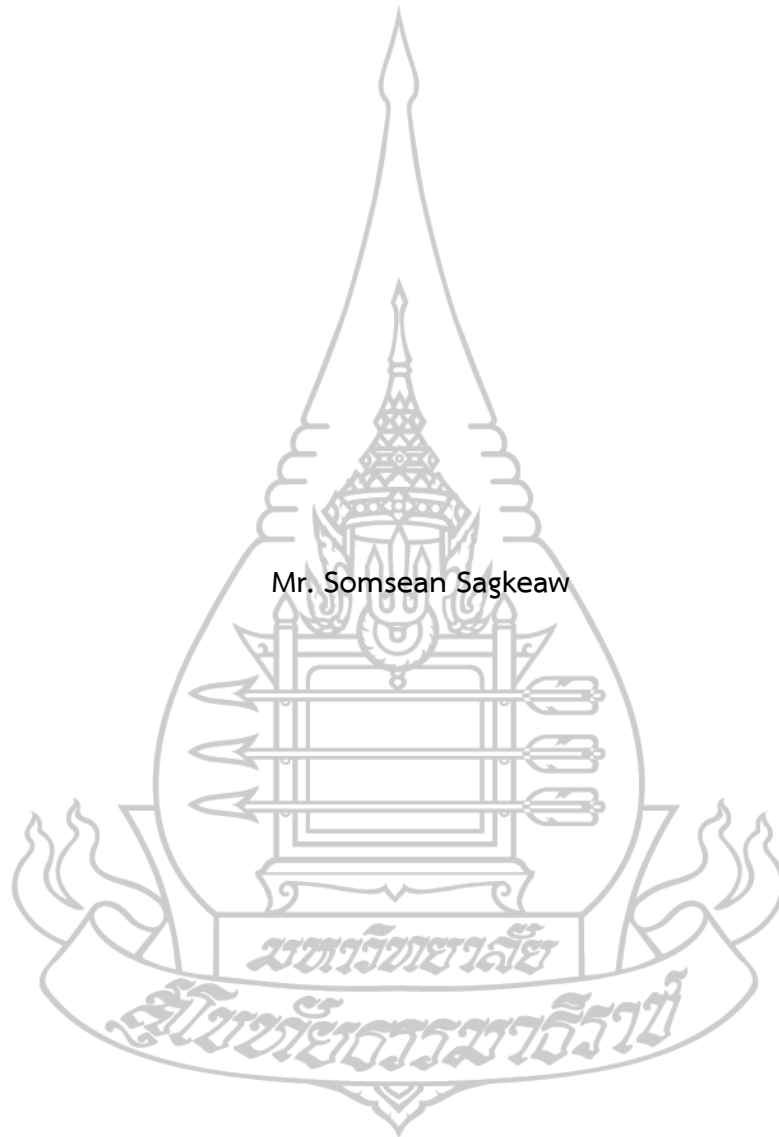


นายสมเสียร สังก้าว

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

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



Mr. Somsean Sagkeaw

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
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ชื่อและนามสกุล นายสมเสียร สังแก้ว

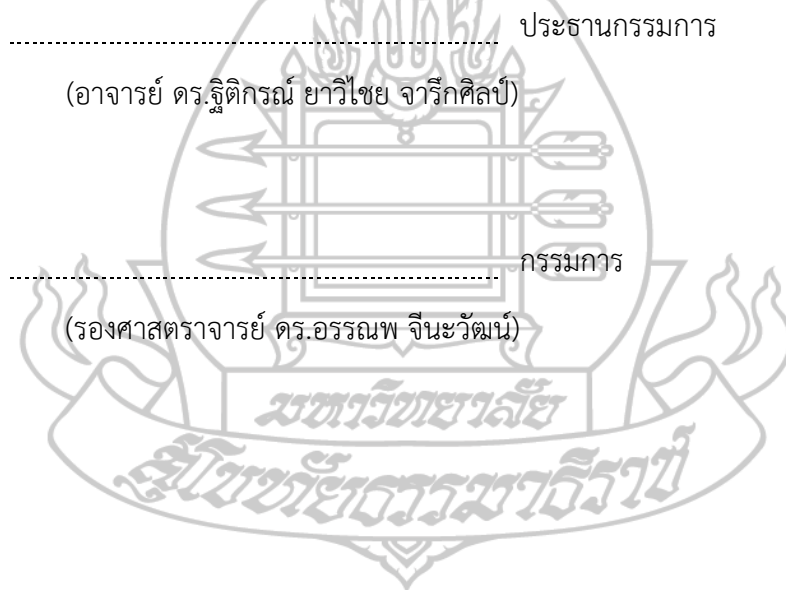
แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวีไชย จาริกศิลป์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ผู้ศึกษา นายสมเสียร สังกแก้ว รหัสนักศึกษา 2642300533

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวีไชย จารึกศิลป์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามการรับรู้ของครู และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 285 คน ได้มาโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ด้านการกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และ (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา

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

Author: Mr. Somsean Sagkeaw; ID: 2642300533;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisor: Dr. Thitikorn Yawichai Charueksil; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the innovative leadership level of school administrators under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1 as perceived by the teachers; and (2) to compare the innovative leadership levels of school administrators under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1 as classified by school size.

The research sample consisted of 285 teachers in schools under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1, obtained by stratified random sampling based on school size. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The research tool was a rating scale questionnaire on innovative leadership of school administrator, with reliability coefficient of .98. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, and one-way analysis of variance.

The research findings revealed that (1) both the overall and specific aspects of innovative leadership level of the school administrators were rated at the high level; the specific aspect levels of innovative leadership of the school administrators could be ranked from top to bottom based on their rating means as follows: the aspect of working as a team and participation, the aspect of using information and communication technology, the aspect of having creative thinking and imagination, the aspect of creating inspiration for the personnel, the aspect of daring to take risks and make decisions, and the aspect of having vision for transformation; and (2) as for the results of comparison of innovative leadership levels of the school administrators as classified by school size, no significant difference was found in either the overall comparison or the comparison of each specific aspect of their innovative leadership.

Keywords : Innovative leadership, School administrator, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวิไชย จารึกศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ตรวจสอบ พร้อมแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจ ใส่ในงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ ที่ให้ความรู้และข้อเสนอที่ให้ความรู้และข้อแนะนำที่ดี ช่วยพัฒนาความคิดของผู้วิจัยในการ ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น คณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ตลอดระยะเวลา ที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ที่นี้ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญรายนาม ดังนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.ปฐมปรีชญ์ คณินพศุตย์ และนางภัทราพร หนูปักขิณ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการ ตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ชี้แนะแนวทางในการพัฒนางานวิจัยให้มี คุณภาพตลอดจนเพื่อน พี่ น้อง แขนงวิชาบริหารการศึกษา ที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมาโดย ตลอดนอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บ รวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ มารดา ญาติทุกท่าน ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครู โรงเรียนวัดบ้านสวน(คงวิทยาการ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็น กตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บุรพจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ตลอดจน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบ เท่าทุกวันนี้

นายสมเสียร สังก้าว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	9
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา	41
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	53
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	71
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล	74
การวิเคราะห์ข้อมูล	74
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	76

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1	78
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนก ตามขนาดสถานศึกษา	86
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	89
สรุปการวิจัย	89
อภิปรายผล	93
ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	111
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	112
ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	121
ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	129
ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	131
จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	141
ประวัติผู้ศึกษา	148

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	23
ตารางที่ 2.2 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	62
ตารางที่ 2.3 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	62
ตารางที่ 2.4 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	63
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	72
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา	76
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวม	78
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	79
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	80
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ	81
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร	84
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	85
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	86
ตารางที่ 4.10	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมจำแนกตามขนาด ของสถานศึกษาเป็นการทดสอบสมมติฐานดำเนินการโดยการวิเคราะห์ความ แปรปรวนร่วมแบบทางเดียว	87
ตารางที่ 4.11	การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียวจำแนกตามขนาดสถานศึกษา	88



๘

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกประเทศต่างทบทวนวาระของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาอย่างรอบด้านและสมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา เนื่องด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ประเทศสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับรายงานของ UNITED NATIONS DEVELOPMENT GROUP (2013 อ้างถึงใน อมรดา พุทธินันท์, 2561) เรื่อง The World We Want พบว่า ประชาชนเกือบ 600,000 คน ต้องการการศึกษาที่ดี และการศึกษาที่ดีในศตวรรษที่ 21 สำหรับประเทศไทยได้กำหนดในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กล่าวคือ การศึกษาในยุค Thailand 4.0 เป็นยุคที่ผู้เรียนต้องมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการประยุกต์ให้เข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่จะทำให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งการขับเคลื่อนสู่การเป็นนวัตกรรมให้สำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ให้มีความก้าวหน้าทันกับกระแสการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ต้องกระตือรือร้น กล้าเปลี่ยนแปลงองค์การในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อนำไปสู่ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่องค์กรและยั่งยืนในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับกุลชลี จงเจริญ (2564) ที่ว่าในช่วงศตวรรษที่ผ่านมา ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมอันนำไปสู่การปรับตัวเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศชาติ และในระดับองค์การเป็นอย่างมาก โดยได้มีการกำหนดนโยบายในการให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและมีการวางแผนเพื่อนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศที่เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้วิกฤตการณ์และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาประเทศ และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่า ในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะผู้นำคือ ผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดและแนวทางในการ

สร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ดังนั้น การทำความเข้าใจถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งในส่วนของความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมรวมทั้งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งนวัตกรรมการบริหารการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา ทั้งในด้านคุณภาพการศึกษา โอกาสทางการศึกษา การแก้ปัญหาทางการศึกษา โดยเป็นเครื่องมือที่สนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็ว และส่งผลให้ประเทศชาติมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2564, น. 9) ดังนั้นจึงเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นและมีความสำคัญมากในสมัยปัจจุบัน เนื่องจากสามารถช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวไปยังจุดหมายที่ตั้งไว้จนประสบผลสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งนวัตกรรมจัดเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารการศึกษา เนื่องจากนวัตกรรมการบริหารการศึกษาสามารถช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อความต้องการกำลังคนยุค 4.0 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาทั้งประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ ช่วยในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ช่วยในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษาเกี่ยวกับเด็กที่จะเข้าสู่ระบบการศึกษาลดลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมปัจจุบันในหลาย ๆ ด้าน ทั้งการเติบโตของด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลทำให้สังคมในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยม วัฒนธรรม ความเชื่อ รวมทั้งแนวทางการดำเนินชีวิต รวมถึงการเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการของบุคคล ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันเองต้องมีการเตรียมความพร้อมรับมือให้สามารถบริหารจัดการองค์กรของตนให้ดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้อย่างยั่งยืน และจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้องค์กรเกิดการปรับตัวนำนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่เปรียบเสมือนเครื่องมือผลักดันงานที่องค์กรปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความชำนาญในการประยุกต์วิธีการคิด วิธีการทำงาน เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพพร้อมทั้งลดบทบาทของตนเองจากผู้นำแบบเดิม เพื่อประสานให้เกิดความร่วมมือของสมาชิกที่จะส่งผลต่อความยั่งยืนภายในองค์กร (ปรีวัฒน์ ยืนยง, 2563, น. 332)

พระราชบัญญัติพินทุ์นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 มาตรา 5 พินทุ์นวัตกรรมการศึกษาจัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งเพื่อดำเนินการให้มีการขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น (2) ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา (3) กระจายอำนาจและให้อิสระแก่

หน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ (4) สร้างและพัฒนากลไกในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศให้ 6 พื้นที่ 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดระยอง ศรีสะเกษ สตูลกาญจนบุรี เชียงใหม่ และจังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี และยะลา) เป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ต่อมาได้มีประกาศให้จังหวัดชายแดนภาคใต้แยกจังหวัดแต่ละจังหวัดเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ทำให้ ณ ปัจจุบัน พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ กาญจนบุรี ศรีสะเกษ ระยอง สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้ประกาศกำหนดพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 11 จังหวัด ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร จังหวัดกระบี่ จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดภูเก็ต จังหวัดแม่ฮ่องสอนจังหวัดสงขลา จังหวัดสระแก้ว จังหวัดสุโขทัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดอุบลราชธานี ทำให้ปัจจุบันพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีรวม 19 พื้นที่ (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2566) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (กุลชลี จงเจริญ, 2564, น. 7) ดังนั้นจึงเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นและมีความสำคัญมากในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากสามารถช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวไปยังจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จนประสบผลสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้ ถึงแม้ว่า จังหวัดพัทลุงไม่ใช่พื้นที่นวัตกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 ก็ควรให้ความสำคัญของพื้นที่นวัตกรรมการ จึงต้องเตรียมการเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้ง 3 ด้าน (เจตคติ ทักษะ ความรู้) พัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษาระดับจังหวัด ลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษา โดยยกระดับผลการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มอ่อนและยากจน ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษา การพัฒนาและการขยายผลนวัตกรรมการศึกษา และและเลือกนวัตกรรมการศึกษาที่เหมาะสมกับปัญหาสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ส่งผลให้เด็ก ๆ ได้รับโอกาสเรียนรู้แบบมีความหมายและประยุกต์ใช้ความรู้มากขึ้น การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีความคล่องตัว จะนำไปสู่การยกระดับการจัดการศึกษาของประเทศ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลสถานศึกษาทั้งหมด 116 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 111 คน มีครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาจำนวน 1,067 คน มีนักเรียนจำนวน 16,466 คน และมีจำนวนห้องเรียนทั้งสิ้นจำนวน 1,071 ห้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1, 2566) แต่จากการสำรวจข้อมูลพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ขาดการส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้ใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา และมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำในรูปแบบอื่นมากกว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2663 – 2565 สพป.พัทลุง เขต 1 พบว่า ในด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ ในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศในการสนับสนุนการบริหารจัดการยังไม่เป็นระบบ ขาดการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ขาดการนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษา

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล สามารถนำแนวทางมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไปได้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

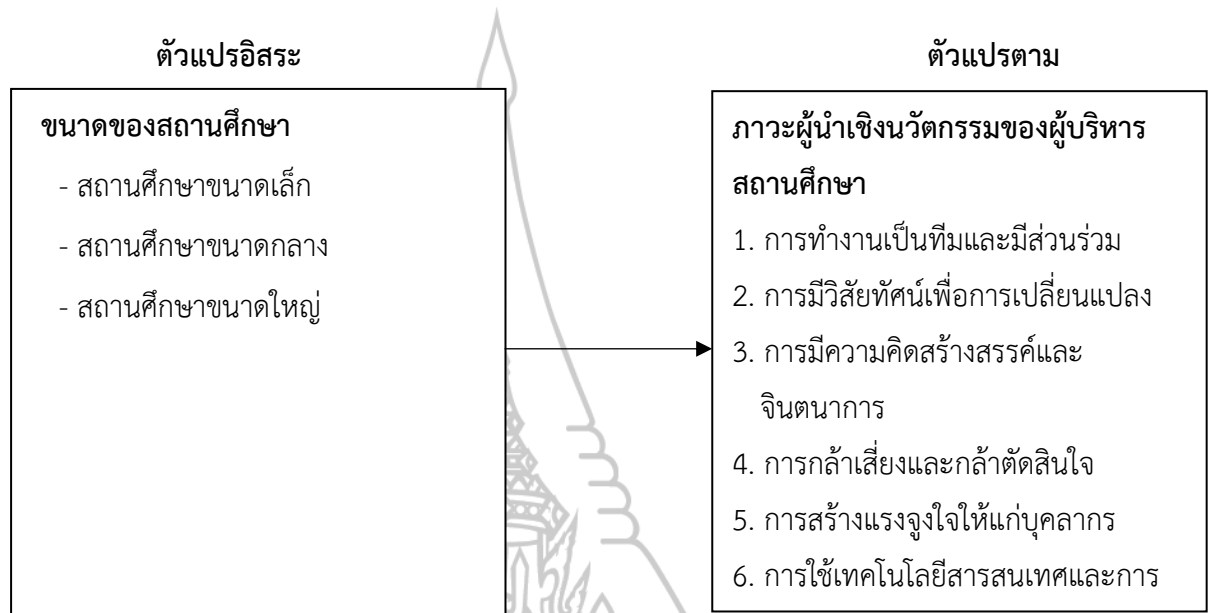
2.1 เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามการรับรู้ของคุณ

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์กรอบแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของ อรอนงค์โรจน์วิวัฒน์บุลย์ (2554) ขวัญ

ชนก โตนาค (2556) เวียงวิวรรธน์ ท่าทูล (2557) ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) Higgins (1995) Gliddon (2006) Jong Den Hartog (2007) Wiegold (2011) Weberg (2013) และ Horth (2014) สามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน จะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตของตัวแปร

5.1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ขนาดสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ขนาดเล็ก 2) ขนาดกลาง และ 3) ขนาดใหญ่

5.1.2 ตัวแปรตาม

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ อรอนงค์ โรจน์วิวัฒน์บุลย์ (2554) ขวัญชนก โตนาค (2556) เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) Higgins (1995) Gliddon (2006) Jong Den Hartog (2007) Wiegold (2011) Weberg (2013) และ Horth (2014) มาสังเคราะห์และสามารถสรุปได้ ดังนี้ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยในครั้งนี้ประชากร คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,070 คน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความฉลาดทางด้านนวัตกรรม มีความเข้าใจและเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสต่าง ๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ รวมถึงสามารถใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ของตนเองในการขับเคลื่อนและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาที่เพิ่มมูลค่าให้แก่สถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

6.1.1 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายได้เป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้บุคลากรรวมถึงชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษابรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด กระตุ้นให้บุคลากรระดมความคิด โดยใช้ศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การทำงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและเกิดความภาคภูมิใจ และสนับสนุนให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน

6.1.2 การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย แปลกใหม่ ทำทาย เป็นไปได้ และเหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือภาพอนาคตทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีความรู้ ความสามารถประสบการณ์ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม มีความกระตือรือร้นในการเตรียมความพร้อม และรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และมีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้

6.1.3 การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม สามารถตัดสินใจในการทำงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดหลักการและเหตุผล มีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีทัศนคติเชิงบวกต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาและสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้

6.1.4 การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกรูปแบบการปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ สามารถปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงและสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เด็ดเดี่ยวและถูกต้อง มีความกล้าหาญที่จะรับมือกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง สามารถ วางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย สามารถใช้วิธีการจัดการความเสี่ยงที่มีความยืดหยุ่น และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

6.1.5 การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นและโน้มน้าวใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ ให้ความสำคัญและใส่ใจบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ มีการเสริมแรงครูด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทน และมีความสามารถในการจูงใจให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

6.1.6 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา สามารถแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับนำไปสู่การปฏิบัติได้ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมในสถานศึกษา พัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และมีการให้จัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน รวมทั้งจัดเก็บหลักฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

6.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีภารกิจหลักที่สำคัญ คือ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการจัดการศึกษาภาคบังคับในเขตพื้นที่จังหวัดพัทลุง จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพัทลุง อำเภอกวนขนุน อำเภอศรีบรรพต อำเภอป่าพะยอม และอำเภอศรีนครินทร์ มีสถานศึกษา จำนวน 116 แห่ง

6.3 ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานศึกษาที่กำหนดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษา โดยแบ่งตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของภาครัฐ คือ ขนาดเล็ก ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน ขนาดกลาง ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน และขนาดใหญ่ ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษา และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและคุณภาพของนักเรียน

7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 รวมถึงหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถบริหารการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเรียงลำดับตามหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
5. บริบทของพื้นที่ที่ทำการวิจัย
 - 5.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1
 - 5.2 ทิศทางการขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

พัทลุงเขต 1

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นสิ่งที่มีสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา โดยสามารถนำพาพัฒนาการศึกษาในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาจึงจะก่อให้เกิดประโยชน์และแก้วิกฤตการณ์ได้ ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560, น. 40) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้ง

วิธีการคิด วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ปวีณา กันถิน. (2560, น.29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารหมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิด และสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

สุรกิจ สุวรรณแกม. (2561, น 25). กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องเป็นผู้ที่มีการคิดไปข้างหน้า กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และเป็นนักประสาน เชื่อมโยง เครือข่ายร่วมพัฒนาท้องถิ่นได้ดี ตลอดจนเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของผู้บริหาร คิดทำงานเพื่อส่วนรวม

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563, น 55) สรุปไว้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดคุณประโยชน์แก่องค์กรได้

พสุ เข้มทองคำดี. (2563, น 17).กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรม คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิด และสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรและนำไปสู่เพิ่มมูลค่าขององค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

กุลชลี จงเจริญ (2564, น. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มี คุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบท ทางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ ผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์. (2564, น 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ศิลปะ กระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการ ขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมในการนำนวัตกรรมมาใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม โดยมีความรู้ความสามารถ การคิด อย่างสร้างสรรค์ สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้องค์กรมีนวัตกรรมใหม่ ๆ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมากในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสามารถ คิดสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมในรูปแบบใหม่และทันสมัย นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562, น 10) กล่าวว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถช่วยแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ เพิ่มความยั่งยืน และช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ปฏิบัติงานได้ตรงตามวิสัยทัศน์ และช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของบุคลากรในองค์กร

รังสรรค์ ปู่ทอง (2562, น 32) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากในฐานะเป็นเครื่องมือของผู้นำองค์กรที่จะใช้ในการบริหารจัดการ การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งเสริมให้ผู้นำองค์กรบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ นำพาทีมงาน คณะทำงาน และองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

กุลชลี จงเจริญ (2564, น. 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กร อย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิต หรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถช่วยแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา ขจัดปัญหาอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ช่วยให้เป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลทำให้เกิดผลลัพธ์หรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่หลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

อรอนงค์โรจน์ วัฒนบุญ (2554, น. 220) ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม (Integrity), กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง (Risk Takers), มีจิตใจเปิดกว้างเป็นผู้ฟังที่ดี (Opened Minded), มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Instinct), ชอบความท้าทาย (Challenge Rule and Past Practices) และเชื่อในสัญชาตญาณ (Intuition Minded)

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

3. องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่ (Roles) ประกอบด้วย บทบาทการเป็นผู้นำความคิด (Idea Champion), เป็นแบบอย่างที่ดี (Positive Role Model) บทบาทการเป็นผู้นำทีม, การมีส่วนร่วม (Team Leader, Participating), การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization), การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator), และหน้าที่การให้รางวัลความสำเร็จ (Reward Success)

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

ขวัญชนก โคนาค (2556, น. 5-11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถแบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. บุคลิกภาพภายใน (internal personality) หมายถึง ลักษณะที่อยู่ภายในจิตใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น สัมผัสได้ยาก ต้องมีโอกาสทำงานร่วมกัน หรืออยู่ด้วยกันนาน ๆ บุคลิกภาพ ภายในจึงจะแสดงออกมา ประกอบด้วย

1.1 ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดได้อย่างหลากหลายรูปแบบหลากหลายแง่มุมไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการ กระบวนการรูปแบบเดิม มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา สืบหาข้อมูล ความรู้ที่สร้างสรรค์หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิด การตัดสินใจ สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ สิ่งเก่า ๆ มาพัฒนาต่อยอด แตกต่างจากของเดิม เพื่อเกิดแนวคิดเหนือความคาดหวังนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1.2 การคิดวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความรู้ความสามารถในการเชื่อมโยงความคิดโน้ตชน ประสพการณ์ต่าง ๆ ให้มีความสัมพันธ์กันและนำความรู้ ทักษะเกี่ยวข้องกันมาผสมผสาน บูรณาการร่วมกันได้อย่างมีเหตุผลเหมาะสมและสมบูรณ์ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมการนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่สอดคล้องกับการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การคิดบูรณาการ (Integrative thinking) หมายถึง ความสามารถเชื่อมโยงความรู้ข้อมูลสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันเกี่ยวข้องกันมาบูรณาการผสมผสานรวมกันได้อย่างเหมาะสมมีเหตุผลเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้อย่างสมบูรณ์ สามารถผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่ นำมาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเกิดนวัตกรรม

1.4 การมีจินตนาการ (Imagination) หมายถึง การคิดเป็นภาพ มองเห็นภาพ ที่พึงปรารถนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นคนที่มีความคิดตามฝัน มองการณ์ไกล รู้จักสร้างเรื่องราวต่าง ๆ เปรียบเทียบเพื่อให้เกิดการเข้าใจในองค์การ ใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นไปได้ เป็นที่ยอมรับสามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

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

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

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

1.8 การมีแรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง การมีพลัง มีแรงใจในตัวเองที่ใช้กระตุ้นขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้รับความอยากได้อย่างเป็น อยากรประสบความสำเร็จอยากไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

1.9 การมีปฏิภาณไหวพริบ (Sagacious) หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไว ทางความคิด คิดอย่างทันทีทันใด รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถคิดแก้ไขปัญหา หรือแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างทันทีทันใด ฉับไว โต้ตอบได้อย่างทันท่วงที

2. บุคลิกภาพภายนอก (External personality) หมายถึง ลักษณะที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน สัมผัสได้ โดยใช้เวลานาน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และใช้เวลาน้อย ประกอบด้วย

2.1 ความคล่องแคล่ว ว่องไว (Active) หมายถึง กระทำการใด ๆ ด้วยความรวดเร็ว กระฉับกระเฉง คล่องตัว การเคลื่อนไหวร่างกายได้รวดเร็วกว่าคนธรรมดาทั่วไป มีการตอบสนองที่ดี ตื่นตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา กระทำอย่างไม่รอช้า ไม่เฉื่อยชา

2.2 การเอาใจใส่ (Attention) หมายถึง ความมุ่งมั่น ตั้งใจ ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง มีใจจดจ่อ มีสมาธิอยู่กับงานที่ทำ วิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความสนใจ ละเอียดถี่ถ้วน มุ่งมั่น ทุ่มเท ด้วยความจริงจัง พยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย

2.3 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง การขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอ มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ กระทำด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว มีความตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง คิดเร็วและกระทำอย่างรวดเร็ว กระทำอย่างทันทีทันใด

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

3. การปฏิบัติงาน (operation) หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมในความรับผิดชอบของบุคคลหนึ่งปฏิบัติด้วยกำลังกายและกำลังใจโดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ ประกอบด้วย

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

3.2 การเน้นจุดมุ่งหมาย (Focusing) หมายถึง การปฏิบัติงานดำเนินการโดยมุ่งไปสู่จุดหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ทำงานอย่างมีทิศทาง ตัดสินใจเพื่อนำไปสู่โอกาสที่ดี ไม่หลงทางหรือทำงานอย่างไร้จุดหมาย

3.3 การนำความคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption) หมายถึง การปฏิบัติงานตามที่ได้คิดหรือวางแผนไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำความคิดหรือถ่ายทอดความคิด เพื่อนำไปสู่การวางแผนและนำไปปฏิบัติได้จริง และบรรลุเป้าหมายตรงตามที่คิดหรือที่วางแผนไว้

3.4 การเลือกสรรข้อมูล (Data selection) หมายถึง การศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้งสามารถวิเคราะห์เลือกใช้ข้อมูลจากหลายๆ แหล่งข้อมูล พิจารณามุมมองที่แตกต่าง สามารถไขว่คว้าความคิด ข้อมูลที่ดีได้ก่อนผู้อื่นอย่างเหมาะสมกับงานและองค์กรของตนเอง

3.5 การแก้ปัญหา (Problem solving) หมายถึง เข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา ที่เกิดขึ้น แยกแยะปัญหา ใช้วิธีแก้ปัญหได้อย่างเหมาะสมหลากหลายรูปแบบ แก้ไขปัญหาได้ อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ มีการเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ

3.6 การรอบรู้รายละเอียด (Precision and detail) หมายถึง การเข้าใจถึงรายละเอียดขั้นตอนหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างลึกซึ้ง ครบถ้วน คอยสังเกต ฝ้าดูติดตาม เหตุการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวด้วยความสนใจอยู่เสมอ มีสายตาเฉียบคม

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

3.8 การมีศักยภาพในการเรียนรู้ (Capability to learn) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัว ไม่ว่าจะ เป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดประสบการณ์นำมาสู่การสร้างองค์ความรู้ให้แก่ตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ในการทำงาน การสร้างนวัตกรรมให้สอดคล้องกับองค์กรเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.9 การวางแผน (Planning) หมายถึง กำหนดแนวทางการดำเนินการหรือ การปฏิบัติงานอย่างละเอียด พิจารณาตัดสินใจ เพื่อหาหนทางไปสู่ความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้

3.10 การต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรค (Battle and overcome) หมายถึง พยายามเอาชนะต่อสู้ชนิดที่ว่าสู้ไม่ถอย ไม่ยอมแพ้ กล้าเผชิญหน้า เมื่อเจอกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ให้กำลังใจตนเองและทีมงานให้เกิดพลังในการต่อสู้เพื่อชัยชนะ สามารถรับมือกับอุปสรรคที่ใหญ่หรือเล็ก เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

3.11 การพัฒนา (Development) หมายถึง การแสวงหาความรู้ ประสบการณ์ พัฒนาศักยภาพของตนเอง ปรับปรุงให้ทันต่อเหตุการณ์ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างต่อเนื่อง

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

3.13 การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading change) หมายถึง เปิดโอกาสรับสิ่งใหม่ ปลอ่ยวางสิ่งที่ยึดเหนี่ยวเดิม ๆ ไม่ยึดติดอดีตเอาชนะความกลัวของตนเองมีทัศนคติชอบ การเปลี่ยนแปลงฝึกฝนในการเปลี่ยนแปลง กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาสร้างมิติใหม่ที่มี ประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าสามารถยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรอบ ๆ ตัว สามารถหยิบข้อมูลสารสนเทศ แนวคิดแบบใหม่ ๆ มาใช้ประกอบได้อย่างเหมาะสม

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

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

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

4.1 การมีจิตใจที่เปิดกว้าง (Open minded) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเข้ามา ร่วมทำงาน รับฟังความคิดเห็น แนวคิดของผู้อื่น สามารถรับมือกับความคิดที่ขัดแย้งกับความคิดของตนเอง เพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ที่อาจคาดไม่ถึงและเปิดโอกาสให้กับความคิด ของผู้อื่นทางเลือกอื่น นำความคิดเห็นหรือแนวคิดต่าง ๆ มาใช้ประกอบการทำงาน การตัดสินใจอย่างไม่มีอคติ

4.2 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวให้ บุคลากรหรือผู้อื่น รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ด้วยความเต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้สำเร็จและ

บรรลุเป้าหมายและเมื่อสังคมหรือชุมชนมีงานใด ๆ ผู้บริหารก็เข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

4.3 การถ่ายทอดความรู้ (Instruct) หมายถึง ความสามารถในการพูดและการถ่ายทอดความรู้ทำให้ทุกคนเข้าใจ รับรู้ได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคการพูดและการถ่ายทอดที่หลากหลาย ยกตัวอย่างประกอบให้สามารถมองเห็นภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ฟังถามคำถามที่สงสัย นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและประยุกต์ใช้ได้จริง

4.4 การสร้างสรรค์องค์การแห่งการเรียนรู้ (Creating learning organization) หมายถึงการสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะเห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ เครื่องไม้เครื่องมือที่พร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด จนเกิดรวบรวม เชื่อมโยง เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ ระดมสมองความรู้ต่าง ๆ ผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง มีการกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) อย่างต่อเนื่อง

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

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

4.7 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานกับสมาชิกบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติ ร่วมมือ รวมพลัง คิดค้น สืบค้น มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

4.8 การแนะนำ ชี้แนะ (Coaching) หมายถึง การเฝ้าดู ติดตาม ความคืบหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ให้กำลังใจ ทำหน้าที่เปรียบเสมือนโค้ช หรือพี่เลี้ยงในการชี้ทางให้ผู้ร่วมงาน

4.9 การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding) หมายถึง การชื่นชมยินดี ยกย่อง หรือมอบรางวัลแก่ตนเองและผู้ร่วมงาน สร้างความภาคภูมิใจ ความรักศรัทธาในผลงาน

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

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

4.12 การเข้าใจลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Understanding your customers) หมายถึง สามารถเข้าใจถึงลูกค้าและผู้รับบริการว่าคือใคร เป็นอย่างไร อะไรคือความต้องการที่สำคัญ รวมถึงเข้าใจบริบทสังคมโดยรอบ ความต้องการของชุมชน ผู้ปกครองและตัวนักเรียน เปิดโอกาสให้ชุมชน ผู้ปกครองและนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน รวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อจะเป็นประโยชน์และนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรม

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, น. 7-10) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 6องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

2. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู ประกอบด้วย การมีจินตนาการและความยืดหยุ่น

3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียนประกอบด้วย บทบาทของสมาชิก และการมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การส่งเสริมทักษะในการทำงาน และการสร้างสัมพันธภาพ

4. การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience) มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเองต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในโรงเรียน ประกอบด้วย ความรู้

ค่านิยมทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทางจริยธรรม ประกอบด้วย ความรู้ และค่านิยมทางจริยธรรม ความประพฤติทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทางจริยธรรม

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์การ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีหลักการประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยงและการติดตามประเมินผลและรายงาน

6. การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อภาวะแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 324) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

Higgins (1995) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะอยู่ในตัวผู้บริหารระดับสูงซึ่งมีพฤติกรรม ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นทางกลยุทธ์ 2) การมีความอดทนและยอมรับข้อผิดพลาด 3) การใช้เวลาในการตัดสินใจใหม่ 4) การมอบอำนาจและการกระจายอำนาจในการสร้างนวัตกรรม 5) มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 6) มีการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูป และ 7) การจัดการบุคลากรด้านนวัตกรรม

Gliddon (2006 อ้างถึงใน กุลชลิ จงเจริญ, 2564, น. 20-22) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ในสมรรถนะของผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งมีอยู่ 10 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะการเรียนรู้ 2) สมรรถนะการนำทีมงาน 3) สมรรถนะการจูงใจและระดับของความกระตือรือร้น 4) สมรรถนะการบริหารและการมอบอำนาจ 5) สมรรถนะในการติดต่อสื่อสารทักษะระหว่างบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ 6) สมรรถนะในการสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของงาน 7) สมรรถนะในการคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ 8) สมรรถนะในการแสดงเอกลักษณ์ทางบทบาท อำนาจและการเมือง 9) สมรรถนะในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ และ 10) สมรรถนะในการเข้าใจบริบทภายนอก

Jong, Jeroen P. and Den Hartog, Deanne N. (2007) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การทำตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม 2) การกระตุ้นสติปัญญา 3) การ

กระตุ้นให้เผยแพร่ความรู้ 4) การให้วิสัยทัศน์มีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 5) การเป็นที่ปรึกษา 6) การกระจายงาน 7) การสนับสนุนนวัตกรรม 8) การจัดการข้อมูลป้อนกลับ 9) การนับถือการชื่นชมหรือแสดงความนับถือพนักงาน 10) การให้รางวัล 11) การดูแล 12) การมอบหมายงานที่ทำหาย

Wiegold (2011 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2564, น. 22) ได้เสนอวิธีการทำงานในแนวใหม่ภายใต้บรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์เชิงบวกโดยเสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมควรประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1. การสร้างความสมดุลระหว่างอำนาจและควมมีอิสระในเชิงสร้างสรรค์ ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำในการแสดงบทบาทระหว่างการเป็นนักบริหารกับการเป็นผู้สร้างสรรค์และอำนวยความสะดวกกับทีมงานในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะต้องสร้างทั้ง 2 บทบาทให้เกิดความสมดุล

2. การสร้างบรรยากาศการฟัง ผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศในการฟังให้เกิดขึ้นกับทีมงาน การสร้างบรรยากาศในการฟังจะเป็นการสร้างสภาพการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น รวมทั้งต้องมีการกระตุ้นให้เกิดการสะท้อนถึงการสร้างสรรค์ผลงานให้กับทีมงาน

3. การกระตุ้นให้เกิดการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร ผู้นำจะต้องบริหารจัดการงานเชิงสร้างสรรค์ภายในระยะเวลาและขอบเขตที่กำหนดไว้เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การดูแลงานให้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น ผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศด้วยพฤติกรรมเชิงบวกในการกระตุ้นให้ทีมงานทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

4. การประสานงานเพื่อการติดต่อสื่อสารและก่อสร้างค่านิยมร่วม ผู้นำจะต้องทำหน้าที่ในการสื่อสารที่ทีมงานให้เกิดการทำงานร่วมกันภายใต้บรรยากาศการทำงานที่ทีมงานทุกคนรับทราบข้อมูลอย่างชัดเจน รวมทั้งผู้นำจะต้องสร้างค่านิยมร่วมให้เกิดขึ้นในการทำงาน

Weberg (2013 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2564, น. 23) กล่าวว่า สมรรถนะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. ทักษะข้ามแดน (Boundary spanning) เป็นทักษะการดำเนินการในรูปแบบทีมข้ามสายงานมีความสามารถในการเชื่อมต่อระหว่างเครือข่าย หรือเชื่อมออกไปนอกพรมแดนเครือข่ายของตน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมลักษณะนี้จะเป็นผู้ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และส่งเสริมเครือข่ายทางสังคม

2. ความกล้าเสี่ยง (Risk taking) เป็นความสามารถในการดำเนินการภายใต้ภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอนภาวะการณ์ที่ก่อดันทั้งภายในและภายนอกองค์กรและเป็นกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานและบริบทขององค์กร

3. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Visionary) เป็นผู้ที่มีความสามารถ ประสพการณ์ สามารถที่จะวิเคราะห์ เหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำและพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง

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

5. การปรับตัว (Adaptation) เป็นการปรับตัวเพื่อการยอมรับการนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร การปรับบทบาทของผู้นำจะสะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวบนพื้นฐานของข้อมูลและความจำเป็นที่เกิดขึ้น

6. การประสานงานด้านข้อมูล (Coordination of information flow) เป็นความสามารถในการประสานเครือข่ายเพื่อรายงานความเคลื่อนไหวของข้อมูลภายในองค์กร

7. การอำนวยความสะดวก (Facilitation) เป็นบทบาทของผู้นำในการเป็นศูนย์กลางในการอำนวยความสะดวกในด้านทรัพยากรเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Horth (2014 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2564, น. 26-27) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษามีดังนี้

1. การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรเชิงนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมที่มีการใช้วิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมยังแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมความเสมอภาค การสร้างสรรค์ความคิด การให้ผลตอบแทน และการตระหนักถึงความสำคัญของชิ้นงานที่แสดงออกถึงนวัตกรรม รวมทั้งมีกลไกในการให้กำลังใจและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร

2. การขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การขจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและขจัดสิ่งเหล่านี้ออกไปจากองค์กร เช่น ปัญหาการเมืองภายในองค์กร การวิจารณ์ที่รุนแรงต่อความคิดใหม่ ๆ และการแข่งขันภายในที่ก่อให้เกิดความรุนแรงรวมทั้งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่ออุปสรรคอื่น ๆ เช่น ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้นหรือความกลัวที่จะล้มเหลวต่อการนำนวัตกรรมไปใช้ เป็นต้น

3. การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสนับสนุนและแสดงความเชื่อมั่นต่อการทำงานและการสร้างสรรค์ผลงานของแต่ละบุคคล โดยผู้นำจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรม

4. การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นงานสำคัญที่จะต้องใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อาทิ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนให้เพียงพอต่อการสร้างนวัตกรรม

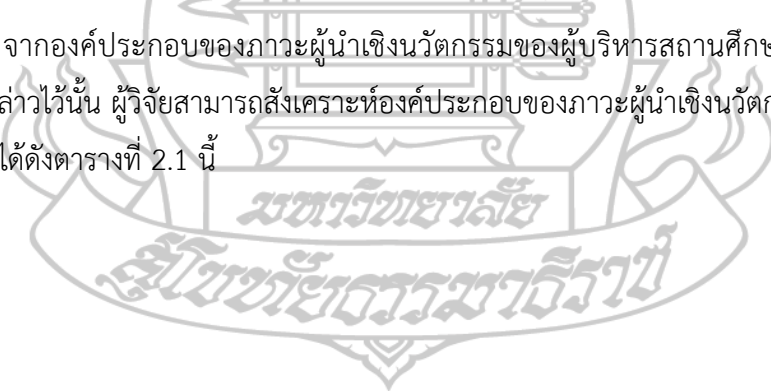
5. การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปริมาณของภาระงานที่มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติในการปฏิบัติงานประจำให้เหมาะสม โดยไม่ให้เกิดภาวะภาระงานที่มากเกินไป (Workload) เนื่องจากภาระที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมได้นั้น บุคลากรต้องมีเวลาและความอิสระจากภาระงานประจำที่เพียงพอในการคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์ได้

6. การมีเสรีภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีช่วงเวลาของการมีเสรีภาพให้กับบุคลากรในการคิดและการตัดสินใจในงานและวิธีการที่บุคลากรจะสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม โดยอาจกำหนดข้อจำกัดบางอย่าง เช่นกรอบเวลาในการทำงาน หรือ ค่าใช้จ่ายในการทำงาน แต่สิ่งหนึ่งที่ควรให้เสรีภาพแก่บุคลากรในสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม คือ วิธีการเชิงนวัตกรรม

7. ผลงานนวัตกรรมที่ทำหาย ผลงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมอาจเป็นโครงการสำคัญที่ทำหายหรือเป็นทั้งผลงานเชิงนวัตกรรมและก่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณค่า ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงระบบและโครงสร้างที่จะสามารถสนับสนุนนวัตกรรมนั้น ๆ ว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนหรือไม่ประกอบการพิจารณาด้วย

8. การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน บุคคลที่อยู่ในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการสนับสนุนงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศองค์การให้บุคคลในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งจัดกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีนักวิจัยและนักวิชาการกล่าวไว้ว่า นักวิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังตารางที่ 2.1 นี้



ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ลำดับที่	องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล										ความถี่
		1.อรอนงค์โรจน์ วัฒนบุลย์ (2554)	2.ขวัญชนก โตนาค (2556)	3.เวียงวิวรรธน์ ทำพูล (2557)	4.จิตินันท์ นันทะศรี (2563)	5.Higgins (1995)	6.Gliddon (2006)	7.Jong Den Hartog (2007)	8.Wiegold (2011)	9.Weberg (2013)	10.Horth (2014)	
1	การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		7
2	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	8
3	การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ	✓	✓	✓						✓	✓	5
4	ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม		✓				✓				✓	3
5	การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ	✓	✓	✓	✓		✓				✓	6
6	บทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม	✓			✓		✓	✓	✓			4
7	การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร	✓	✓					✓	✓		✓	5
8	การมอบหมายงาน/การกระจายอำนาจ					✓		✓			✓	3
9	การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในองค์กร	✓	✓	✓					✓			4

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล										ความถี่	
		1.อรอนงค์โรจน์ วัฒนบุลย์ (2554)	2.ขวัญชนก โตนาค (2556)	3.เรียงวิวรรธน์ ทำพูล (2557)	4.สุตินันท์ นันทะศรี (2563)	5.Higgins (1995)	6.Gliddon (2006)	7.Jong Den Hartog (2007)	8.Wiegold (2011)	9.Weberg (2013)	10.Horth (2014)		
10	บุคลิกภาพเชิง นวัตกรรม	✓	✓		✓								3
11	การสนับสนุนกาปฏิบัติ งานของบุคลากร											✓	1
12	การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสาร	✓	✓	✓				✓			✓		5
13	ความสามารถในการ ถ่ายทอดความรู้	✓	✓			✓							3
14	การคิดวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบ		✓					✓					2
15	การกำหนดทิศทาง และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ นวัตกรรม		✓					✓					3
16	การสร้างเครือข่าย	✓							✓		✓		3
17	การให้อิสระทาง ความคิดแก่บุคลากร		✓									✓	2
18	การมีจริยธรรม			✓									1
19	การเป็นแบบอย่างที่ดี	✓							✓				2
20	การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ ดี		✓						✓				2

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล										ความถี่
		1.อรอนงค์โรจน์ วัฒนบุลย์ (2554)	2.ขวัญชนก โตนาค (2556)	3.เรียงวิวรรธน์ ทำพูล (2557)	4.สุตินันท์ นันทะศรี (2563)	5.Higgins (1995)	6.Gliddon (2006)	7.Jong Den Hartog (2007)	8.Wiegold (2011)	9.Weberg (2013)	10.Horth (2014)	
21	การมีศรัทธาและ บารมี							✓				1
22	การมีภาวะผู้นำ								✓			1
23	การเป็นที่ปรึกษา	✓						✓				2
24	การคิดวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบ	✓				✓		✓				3
25	การสร้างความผูกพัน										✓	1
26	การเข้าใจบริบท										✓	1
27	การปรับตัว									✓		1
28	การมีความอดทน					✓						1
29	การจัดอุปสรรคต่อ การสร้างนวัตกรรม										✓	1

จากตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สรุปได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
2. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
3. การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ
4. การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ
5. การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบและได้กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

การทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์การได้ ผู้นำที่ดีต้องกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ การนำพาองค์การก้าวสู่ความก้าวหน้าในอนาคต พัฒนาองค์การไปในทิศทางที่ดีขึ้น พร้อมปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีผู้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2546, น. 11) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หมายถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและรับผิดชอบในการดำเนินการ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีความเจริญงอกงามทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มัลลิกา วิชชุกรอิงคริต (2553, น. 11) ได้นิยาม การทำงานเป็นทีมไว้ว่า หมายถึงการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะ ประสพการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดีเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น. 50) สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือของหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาส และโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มี เป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ปัญหาและปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้รับร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิด ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วม หรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, น. 107) สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ดำเนินการในทีม เป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีความสำคัญ และส่งผลการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากร มีความพึงพอใจเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัย ทักษะหลายประการ เช่น การสื่อสารที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความเป็นผู้นำที่เหมาะสม กระบวนการทำงานที่เหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รวมถึงการทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องอาศัย ความสัมพันธ์และการต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

อาริยา เจ๊ะยะหลี (2563, น. 22) สรุปว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีส่วนร่วมในการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย ร่วมกันระดมสมอง ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเชิงสร้างสรรค์ มีเป้าหมายร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทั้งนี้ เนื่องจากนวัตกรรมสามารถเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ การสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ (2564, น. 7) สรุปไว้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการการจัดสรรทรัพยากร การตัดสินใจ การรับผิดชอบในโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องพัฒนาในองค์การ

ปาริฉัตร นวนทอง (2565, น. 1,439) สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน ดำเนินกิจกรรมร่วมกันมีการพึ่งพาอาศัยกัน และยอมรับซึ่งกันและกัน โดยมีขั้นตอนการทำงานตั้งแต่การประชุมวางแผน การปฏิบัติตามแผน การปรับปรุงตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

อรรรณพ จินะวัฒน์ และโสภณา สุดสมบูรณ์ (2565, น. 13) สรุปได้ว่าทีมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมการทำงานของสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยที่สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน และทุกคนยอมรับร่วมกันที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว

Parker (1990) ได้อธิบายว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือปฏิบัติงานให้สำเร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมาย ร่วมกันและยอมรับว่า วิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

Woodcock and Francis (1994) ได้นิยามว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยให้ทัศนะว่า ถ้าเขาเหล่านั้นไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและไม่มีเป้าหมายร่วมกัน แต่จะเป็นทีมต่อเมื่อสมาชิกมีกิจกรรมผูกพันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

Nelson and Quick (1997) กล่าวว่า ทีม หมายถึงบุคคลกลุ่มเล็ก ๆ กลุ่มหนึ่งที่มีลักษณะเป็นองค์ประกอบอย่างสมบูรณ์ที่มีการแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์ทั่วไปและเป็นผู้ซึ่งต้องการที่จะทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การทำงานเป็นกลุ่มที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่มมีทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชน โดยมีการบูร

ณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายได้เป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้บุคลากรรวมถึงชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด กระตุ้นให้บุคลากรระดมความคิด โดยใช้ศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การทำงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและเกิดความภาคภูมิใจ และสนับสนุนให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน

2. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง วิสัยทัศน์สามารถช่วยกำหนดทิศทางขององค์กรว่าควรดำเนินการอย่างไร เพื่อเป็นการสร้างฝัน ทำฝันนั้นให้เป็นจริง มีความเป็นไปได้ มีเป้าหมาย ผู้นำที่ดีจึงควรมีวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องรองรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์ว่า

พัฒนาชัย กุศลสิริวัฒน์ (2551, น. 6) กำหนดความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ใน คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย ว่า คือ ความคาดหวังในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะเป็น

วิรุณ ตั้งเจริญ (2551, น. 83) ระบุว่า วิสัยทัศน์เป็นการมองการณ์ไกล มองไปข้างหน้า บนฐานของบริบทและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, น. 56) สรุปว่า วิสัยทัศน์เป็นความคาดหวังที่ต้องการจะเป็นในอนาคต เป็นจินตนาการเกี่ยวกับอนาคตของหน่วยงานที่เกิดจากมุมมองทัศนคติ และแนวคิดของผู้บริหารที่แตกต่างกันเนื่องจากมีภูมิหลังและประสบการณ์ที่ต่างกัน

ทองคำ พิมพา (2556, น. 23) สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพ กำหนดเป้าหมาย แนวนโยบายในการวางแผนพัฒนาให้องค์กรเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพ โดยภาพนั้นต้องมีความเป็นไปได้ และมีเป้าหมายชัดเจน ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ภรทิพย์ ปันก้อง (2559, น. 44) สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศคนที่มิ่ววิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้าง เป็นส่วนหนึ่งกับความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็กคินน้อย ไม่มีอคติ โดยบุคคลที่มีวิสัยทัศน์จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก คือมีการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560, น 9) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ว่าเป็น พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการมองภาพรวมในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีต่อไปในอนาคต กล่าวที่จะปรับเปลี่ยน พร้อมทั้งจะเรียนรู้ และสามารถเข้าใจ องค์กรทั้งอดีต ปัจจุบัน อนาคตได้อย่างลึกซึ้ง รวมไปถึงการสร้างคน สร้างทีมงานให้มีความแข็งแกร่ง ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อเป็นตัวชี้วัดและกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสู่ ความสำเร็จขององค์กร วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้น ดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมี พลังและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารต้องใช้ประสบการณ์จากการ บริหารงานในอดีตมากำหนดภาพในอนาคตเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและประสบผลสำเร็จตามที่ องค์กรได้มุ่งหวังไว้ โดยวัดจากตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562, น 25) สรุปไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดย ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จใน การจัดการศึกษา ระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้อง กับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนด ทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา วิเคราะห์เชิงนโยบายทั้งระดับประเทศ เขตพื้นที่การศึกษา และท้องถิ่น เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สร้างความตระหนักและ สื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเห็น คุณค่าของวิสัยทัศน์กระตุ้น ให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วม ขององค์กรเพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ อย่างสม่ำเสมอ และ พัฒนาค้นเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562, น 48) สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์หมายถึง กระบวนการ คิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มอง การณ์ไกล ใจกว้าง คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่าง ลึกซึ้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ

อิตติชาม เจ๊ะหะ (2564, น. 31) สรุปไว้ว่าวิสัยทัศน์หมายถึงพฤติกรรมการแสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยกำหนด เป้าประสงค์ กลยุทธ์สถานศึกษานั้น ๆ บนพื้นฐานความเป็นจริงโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามี ส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายจัดการสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถ

ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความ เป็นเลิศอย่างมีคุณภาพ

ปัทมา ปันทังกูร (2565, น 5) กล่าวว่า วิสัยทัศน์คือภาพอนาคตที่บุคคลหรือองค์การ ต้องการให้เป็นเป้าหมายในการพัฒนา ประกอบด้วยคำสำคัญ 2 ส่วนคือ “ภาพอนาคต” กับ “ความ ตั้งใจ/ความต้องการ/ความปรารถนา/ความพึงประสงค์/เป้าหมาย” ซึ่งภาพอนาคตได้จากข้อมูลส่วน ความตั้งใจ/ความต้องการ/ความปรารถนา/ความประสงค์/เป้าหมาย เป็นผลจากค่านิยมทั้งส่วนบุคคล และค่านิยมองค์การสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์คือภาพอนาคตที่พึงประสงค์ หากเป็นวิสัยทัศน์ของบุคคลก็คือ ภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของบุคคล และหากเป็นองค์การก็คือภาพอนาคตที่พึงประสงค์ขององค์การ

Bennis (2002) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ให้ผู้ตามได้รับรู้วิสัยทัศน์และทำ ความเข้าใจเพื่อปรับเปลี่ยนสู่การปฏิบัติ ผู้นำจะชักนำพวกเขาให้ไปถึงที่หมายด้วยความรู้สึกเป็นหนึ่ง เดียวกัน

และมีผู้ให้คำนิยามโดยตรงถึงการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

ขวัญชนก โตนาค (2556, น. 7) กล่าวถึง วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้าง เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์การที่ชัดเจน กว้างไกล มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจาก สภาพปัจจุบัน เพื่อให้องค์การเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น นำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, น. 7) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ การ ที่ผู้บริหารแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การไปสู่ เป้าหมายที่ต้องการประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น. 46-47) ให้นิยามการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพ องค์การ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมใน องค์การเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

เนาวรัตน์ เขาวานาถ (2562, น 32) สรุปไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณะในอนาคตของสถานศึกษาตาม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ยอมรับและเตรียมการรับมือกับ การเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต โดยต้องใช้ทักษะความสามารถ ศักยภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง และยอมรับได้

ปาริฉัตร นวนทอง (2565, น. 1,438) สรุปไว้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณะในอนาคตของสถานศึกษาตาม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ยอมรับและเตรียมการรับมือกับ การเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย แปลกใหม่ ทำลาย เป็นไปได้ และเหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือภาพอนาคต ทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้ อย่างแม่นยำ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการ พัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม มีความกระตือรือร้นในการเตรียมความ พร้อม และรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และมีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบ ด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้

3. การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ

การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และจินตนาการจะต้องมีความสามารถ ชักนำ กระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการในการทำงาน คือ ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นเลิศจะเป็นบุคคลที่มีความคิดแปลกใหม่ และมีความคิดนอกกรอบ ด้วยวิธีการใหม่ แต่ยังคงตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นเหตุเป็นผล มีนักวิชาการและนักวิจัยกล่าวถึง ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ได้ดังนี้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, น. 54) สรุปไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่ กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และ ประสบการณ์เดิม โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการ คิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558, น. 19) สรุปไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิดของสมองที่สามารถคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ได้หลากหลาย โดยสามารถนำไปประยุกต์ ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่

ประจักษ์ ปฏิพัทธ์ (2559, น. 82) ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ว่าเป็น พฤติกรรมการคิดอย่างมีจุดมุ่งหมายโดยการหาความสัมพันธ์ทางความคิดเพื่อนำไปสู่ความคิดใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ เกิดผลงานใหม่ หรือมีแนวทางการแก้ปัญหาแบบใหม่ที่ได้รับการยอมรับจาก ประชาคมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องนั้น

ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562, น. 30) สรุปไว้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่ กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อย่างสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกระตุ้นครูและ บุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้น การทดลอง และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ มีความคล่องแคล่วในการคิดสิ่งใหม่ ๆ อย่างมีเหตุผล ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการ เชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ความรู้และประสบการณ์เดิมอย่าง สร้างสรรค์ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานเหตุและผล และมีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, น. 15) สรุปไว้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อน ให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่าง แยกกาย ละเอียดลอบ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ 3 ด้าน ดังนี้

1. การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ๆที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่าง ข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต

2. การมีความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดค้น หรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างกันเดิมที่มีอยู่โดยปกติ และไม่ซ้ำกับ สิ่งที่มีอยู่แล้ว

3. การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการคิด (Fluency) หาข้อมูล เรียงราวและคำตอบได้อย่างรวดเร็ว

และมีปริมาณมากในเวลาที่จำกัด สามารถคิดหาข้อมูล เรื่องราว ที่มีอยู่จนได้คำตอบหลายประเภท หลายมุมมองและหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา

ณัฐ ช่วยงาน (2565, น. 49) สรุปไว้ว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ อยู่ตลอดเวลาโดยการแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น มีความสามารถชักนำ กระตุ้น ให้บุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

Torrance (1971) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด บุคคลสามารถมีความคิดสร้างสรรค์ในหลายแบบและผลของความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นนั้นมีมากมายและไม่มีข้อจำกัด

Haimowitz and Haimowitz (1973) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถที่จะประดิษฐ์หรือคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือจัดองค์ประกอบแบบที่ไม่มีใครจัดมาก่อน ในวิถีทางที่ทำให้เกิดสิ่งประดิษฐ์ หรือแนวคิดที่มีคุณค่าและมีความงาม

Reilly and Lewis (1983) กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการที่นำไปสู่ผลงานจินตนาการที่มีความเป็นตัวของตัวเองไม่ซ้ำแบบใคร และขณะเดียวกันก็มีคุณค่าในตัว

Jackson (2003) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมการบูรณาการวิธีคิดหลายๆ แบบเพื่อเชื่อมโยงให้กลายเป็นความคิดใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ จินตนาการไปสู่เรื่องราวใหม่ๆ หรือค้นพบแนวทางการแก้ปัญหาอย่างประสบความสำเร็จ

ซึ่งการมีความคิดสร้างสรรค์นั้นจำเป็นต้องใช้จินตนาการควบคู่กันไป จากการศึกษาวรรณกรรม พบว่า มีผู้กล่าวถึงจินตนาการไว้หลายท่าน ดังนี้

ขวัญชนก โตนาค (2556, น. 6) ให้คำนิยามของการมีจินตนาการ คือ การคิดเป็นภาพ มองเห็นภาพที่พึงปรารถนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นคนที่มีความคิดตามฝัน มองการณ์ไกล รู้จักสร้างเรื่องราวต่างๆ เปรียบเทียบเพื่อให้เกิดการเข้าใจในองค์การ ใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นไปได้ เป็นที่ยอมรับ สามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์การ

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, น. 6) กล่าวว่า มีจินตนาการ หมายถึง การคิดเป็นภาพ มองเห็นภาพที่พึงปรารถนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นคนที่มีความคิดตามฝัน มองการณ์ไกล รู้จักสร้างเรื่องราวต่างๆ เปรียบเทียบเพื่อให้เกิดการเข้าใจสถานการณ์ ใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นไปได้เป็นที่ยอมรับ สามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์การ

สุพิชชา พุกันงาม (2559, น. 18) กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง การใช้สติปัญญาความคิด การพัฒนาความคิดของตนเอง เป็นความสามารถในการสร้างภาพทางความคิดของสมอง โดยอาศัยพื้นฐานประสบการณ์เดิมจากสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว การนำความคิดไปใช้งานจริงในการแก้ปัญหา สร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างสร้างสรรค์

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560, น. 34) ได้กล่าวถึงความหมายของ การมีจินตนาการว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการคิด หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ๆ เป็นจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์ ที่ทำให้เกิดความคิด แนวทาง และการกระทำใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, น. 8) กล่าวว่า จินตนาการเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, น. 133) สรุปไว้ว่า การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง การมีพลังในการวาดภาพของจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากการผสมผสานข้อเท็จจริง และประสบการณ์ของชีวิต ซึ่งคนที่มีจินตนาการจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทายกล้าทำในสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เหมือนกับคนอื่น :ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมหรือการพัฒนางานที่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรหรือองค์กร

อิปตีซาม เจะหะ (2564, น. 37) สรุปไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด คิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่าการมีความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม สามารถตัดสินใจในการทำงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดหลักการและเหตุผล มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีทัศนคติเชิงบวกต่อการนำนวัตกรรมมาใช้

ในสถานศึกษาและสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้

4. การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ

การบริหารในยุคโลกาภิวัตน์ จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหาร ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ลักษณะของผู้บริหารที่ขาดไม่ได้คือการ กล้าเสี่ยงและการกล้าตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นภายในองค์กร โดยคิด ไตร่ตรอง มีเหตุผลและรอบคอบ เพื่อหาโอกาสในการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ครอบคลุม ลดความผิดพลาดที่อาจเกิดจากการเสี่ยงและการตัดสินใจ โดยมีผู้ให้ความหมายของการกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจไว้ดังนี้

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2545, น. 28) ได้อธิบายว่า การกล้าตัดสินใจ คือ การที่ผู้บริหารกล้าตัดสินใจที่จะเลือกสรรใช้กระบวนการบริหารจัดการร่วมสมัย มีการพินิจพิจารณาเป็นอย่างดีแล้วว่า เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างคุ้มค่า พัฒนาผู้คนและระบบการทำงานให้มี ประสิทธิภาพได้

ภาวิธน์ พันธุ์แพ (2546, น. 105) ให้ความหมายว่า การกล้าตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เต็มใจที่จะตัดสินใจด้วยตนเองเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ล่าช้า ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่งานหรือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายุ่งยากใจ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2554, น. 125) ได้กล่าวว่า การกล้าตัดสินใจ คือ ความสามารถในการตัดสินใจ ทราบว่าเวลาไหนควรทำอะไร เมื่อไหร่และอย่างไร โดยกล้าที่จะเสี่ยงและรับผิดชอบ ต่อผลการ ตัดสินใจที่เกิดขึ้น

ขวัญชนก โตนาค (2556, น. 8) ให้ความหมายของการกล้าเสี่ยง ไว้ว่า คือ การกล้าทำหรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ แปลกใหม่ ชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยงบนหลักของเหตุและผลผ่านกระบวนการพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดนวัตกรรม

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, น. 9) สรุปไว้ว่า ความกล้าเสี่ยง หมายถึง กล้าทำหรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ แปลกใหม่ ชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยงบนหลักของเหตุและผลผ่านกระบวนการพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม

สุรกิจ สุวรรณแกม (2562, น. 21) กล่าวว่า กล้าเสี่ยง (High personal risk) โดยทั่วไปผู้นำที่มีความสามารถพิเศษนั้นจะเป็น บุคคลที่ยอมเสียสละเพื่อกลุ่ม เพื่อองค์กร กล้าเสี่ยง และให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในความสำเร็จร่วมกัน ไม่ใช่ของผู้นำเอง ความเชื่อใจในลูกน้อง จะมีให้เห็นในผู้นำแบบนี้ และลูกน้องก็เชื่อใจผู้นำที่สนใจในความต้องการของลูกน้อง ไม่ใช่เพื่อสิ่งที่

ตนเองต้องการอย่างเดียว สิ่งที่จะประทับใจลูกน้องต่อการเสี่ยงของผู้นำคือ การเสี่ยงถึงขั้นที่จะยอมเสียตำแหน่งหน้าที่ ผลประโยชน์ของมวลชนในองค์การไป เพื่อความถูกต้องและชอบธรรม

ทองอินทร์ วงศ์โสธร และโสภณา สุดสมบูรณ์ (2564, น. 7) สรุปไว้ว่าการตัดสินใจเป็นกระบวนการบริหารเพื่อหาโอกาสในการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมซึ่งครอบคลุมการมีข้อมูลที่เพียงพอสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับการสร้างทางเลือกที่เหมาะสมที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

กุลชลี จงเจริญ (2565, น. 8) กล่าวโดยสรุปว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการในการพิจารณาทางเลือกที่เป็นไปได้โดยการวิเคราะห์และประเมินโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของข่าวสารข้อมูลว่าเป็นทางเลือกที่ทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การตามที่ได้กำหนดไว้

Simon (1950, p. 1) และ Moorhead & Griffin (1992, p. 481) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการของการหาโอกาสที่จะตัดสินใจ การหาทางเลือกที่พอเป็นไปได้ และการเลือกทางเลือกจากทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ โดยการตัดสินใจมีกิจกรรมสำคัญอยู่ 3 ประการได้แก่ การใช้สติปัญญาเพื่อแสวงหาข้อมูล การออกแบบซึ่งครอบคลุมการพัฒนา วิเคราะห์ และเปรียบเทียบแนวทางต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ทางปฏิบัติ และการเลือกซึ่งเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่จะนำไปสู่ทางปฏิบัติ

Shull (1970, p. 31) กล่าวว่า การตัดสินใจเกิดจากการใช้ดุลพินิจซึ่งมาจากข้อเท็จจริงและค่านิยมของแต่ละคนที่จะเลือกทางเลือกที่คิดว่าจะตอบสนองความต้องการของคนได้

Mann (1975, p. 20) ได้ระบุว่า การตัดสินใจเป็นการตอบสนองต่อสถานการณ์ของทางเลือกโดยทางเลือกนั้นกระทำไปตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ ความเชื่อมั่นในตนเอง

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกรูปแบบการปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ สามารถปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงและสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เด็ดเดี่ยวและถูกต้อง มีความกล้าหาญที่จะรับมือกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง สามารถวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย สามารถใช้วิธีการจัดการความเสี่ยงที่มีความยืดหยุ่น และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

5. การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

การที่บุคลากรยินยอมปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการสร้างแรงจูงใจของผู้นำ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจที่ไม่ใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดาแต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้นมีทิศทางจริงจังมีเป้าหมายชัดเจน

ว่าต้องการไปสู่จุดหมายใดและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจด้วย เป็นผู้กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรใช้ทั้งความคิด ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ต่าง ๆ ต้องให้กำลังใจ ชื่นชม หรือมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี เพื่อให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจ เห็นถึงคุณค่าและความสามารถของตนเอง และมีนักวิชาการกล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ดังนี้

พัฒนาวงศ์ ดอกไม้ (2560, น 44) สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจ เป็นการสร้างพลังผลักดันกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จสูงสุดด้วยความเต็มใจ โดยผู้นำส่งเสริม ให้กำลังใจ ทำให้เห็นคุณค่า และความสำคัญในความสำเร็จของงาน

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, น 42) สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการกระตุ้น โน้มน้าวใจให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารมีความใส่ใจต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรเชื่อถือ ยอมรับและปฏิบัติงานตามที่ตนต้องการด้วยความยินยอม มีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

วัชรวิศ เจริญกุล (2563, น 15) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นสิ่งช่วยให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น ตำแหน่ง อำนาจ เกียรติยศ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ผลประโยชน์ทางอุดมคติ ยกตัวอย่างเช่น สิ่งจูงใจทั่ว ๆ ไป ความตั้งใจทางสังคม การปรับสภาพ การทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานกว้างขึ้น เงื่อนไข ของการมีส่วนร่วม

นรา สมประสงค์ (2564, น 8) สรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมหรือการกระทำไปในแนวทางหรือทิศทางที่ไปสู่เป้าหมาย ตลอดจนมีความคงอยู่ของพฤติกรรมด้วย

Hoy and Miskel (1991 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2564) กล่าวว่า การจูงใจเป็นแรง ผลักดัน (forces) แรงขับ (drives) ความต้องการ (needs) ความเครียด (tension states) หรือกลวิธานอื่นใด (mechanism) ที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจ และกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปในทิศทางที่ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นและโน้มน้าวใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ ให้ความสำคัญและใส่ใจบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม สามารถโน้มน้าว

นำวิบุลยคุณการปฏิบัติงานตามความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ มีการเสริมแรงครูด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทน และมีความสามารถในการจูงใจให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับคนทุกระดับไม่ว่าจะผู้บริหาร ครู นักเรียน หรือบุคคลทั่วไป ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีทักษะในการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการแสวงหาความรู้อย่างถูกวิธี นำมาปรับใช้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารยังเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตประจำวันของคนปัจจุบัน เช่น ดูรายการโทรทัศน์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ซื้อสินค้าผ่านทางอินเทอร์เน็ต จองตั๋วเดินทางแบบออนไลน์การลงทะเบียนหรือ ดูผลการเรียนทางเว็บไซต์ และมีนักวิชาการกล่าวถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้

ณพิชญา กิจจัสจจา (2559, น 17) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาหมายถึงกระบวนการ ในการจัดการ ประมวลผล จัดเก็บ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมและเทคโนโลยีฐานข้อมูลทำงานร่วมกันในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาทุกฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โครงสร้างพื้นฐาน การเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ทรัพยากรการเรียนรู้และความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา หมายถึงสถานศึกษามีกระบวนการ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อสนับสนุนงบประมาณและส่งเสริมประสานงานให้ หน่วยงานต่าง ๆ นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษา เช่น มีระบบกำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน รวมทั้งมีการกำหนด ผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยตรง โครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์เพื่อ อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน คำนคว้าเพิ่มเติมได้อย่างเพียงพอและทันสมัย ทั้งระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและจุดบริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สายทั่วถึงภายในสถานศึกษา อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ที่จำเป็นและไม่ละเมิดลิขสิทธิ์รวมทั้งมีการดูแล บำรุงรักษาอย่างเป็นระบบ การเรียนการสอน หมายถึง สถานศึกษาจัดทำหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นสื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย โดยคำนึงถึงกฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งมีระบบแนะแนวให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนการจัด

กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสร้างสรรค์ผลงานจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ทรัพยากรการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น การจัดทำเว็บไซต์แหล่งการเรียนรู้คลังสื่อและนวัตกรรม และห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน หมายถึง สถานศึกษาให้การสนับสนุน ประสานกับองค์กรภาครัฐ เอกชน และชุมชน ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในสถานศึกษา เพื่อให้การบริการและรับบริการมีประสิทธิภาพ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น 59) ได้ให้ความหมายว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษา เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการแสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคคลมีความเข้าใจยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติปรับปรุงให้สอดคล้องกับการดำเนินงานสนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร จัดให้บริการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน ตลอดจนจะทำระบบการข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็นพื้นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

พรทิพย์ บุญขวัญ (2564, น 20) สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ IT (Information Technology) หมายถึง การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานที่เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้ เป็นสารสนเทศ เป็นกระบวนการดำเนินงานใด ๆ ประกอบขึ้นด้วยระบบจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล ระบบสื่อสารโทรคมนาคม และ อุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศที่มีการวางแผน จัดการ และใช้งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ที่อาศัยเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ ฮาร์ดแวร์ คอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ การติดต่อสื่อสาร การจัดเก็บ การค้นหาการเปรียบเทียบ การคำนวณ การรวบรวม และการนำเสนอข้อมูล มาใช้อย่างทันการ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการผลิต การบริการ การบริหาร และการดำเนินงาน รวมทั้งเพื่อการศึกษา การเรียนรู้โดยจะต้อง ผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างลงตัว ซึ่งจะส่งผลต่อความได้เปรียบทางด้านเศรษฐกิจ การค้า และการพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพของประชากรในสังคม

สฤกษ์ดีพงษ์ ลิ้มปิษฐีเยียร (2564, น 11) ได้กล่าวว่า ระบบสารสนเทศ คือ ระบบพื้นฐานของการทำงานต่าง ๆ ในรูปแบบของการนำเข้าสู่ข้อมูลการประมวลผลข้อมูล การเผยแพร่

ข้อมูล และการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยฮาร์ดแวร์ซอฟต์แวร์ บุคลากรด้านเทคโนโลยี กระบวนการทำงาน ข้อมูลและสารสนเทศ และเครือข่าย โดยมีเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญเพื่อให้บุคลากรในสำนักงานใช้เพื่อทำงานกับข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศที่มีอยู่มากมายในสภาพการทำงานในปัจจุบัน ระบบสารสนเทศทำให้บุคลากรทุกคนในสำนักงานและในทุก ระดับชั้นขององค์การสามารถทำงานกับข้อมูล ข่าวสาร และสารสนเทศจำนวนมากได้โดยมีปัญหาน้อยที่สุด

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564, น 9) ได้ให้ความหมาย เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ และระบบงานที่ ช่วยให้ได้สารสนเทศที่ต้องการในที่นี้หมายถึง เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งส่วนมากแล้วจะหมายถึง เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์ โทรคมนาคมต่าง ๆ รวมทั้งซอฟต์แวร์ทั้งแบบสำเร็จรูป และแบบพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในงานเฉพาะด้าน ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้จัดเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ และใช้เทคโนโลยี ระดับสูง ได้แก่ คอมพิวเตอร์หมายถึง คอมพิวเตอร์ที่สถานประกอบการมีไว้ใช้ในการดำเนินธุรกิจ และสามารถใช้งานได้ เว็บไซต์ ข้อมูล เอกสารหนึ่งชุดบน เวิลด์ ไรด์ เว็บ ที่รวบรวมขึ้นจากเว็บเพจ (Web page) จำนวนหลายๆ หน้าเข้าด้วยกัน และเว็บเพจที่เห็นเป็นหน้าแรกเมื่อเปิดเว็บไซต์ขึ้นมา เรียกว่า โฮมเพจ(Homepage) สรุปได้ว่า เว็บไซต์เปรียบได้กับหนังสือหนึ่งเล่ม ที่แต่ละหน้าคือเว็บเพจ มีโฮมเพจเป็นหน้าปกและถูกจัดเก็บ อยู่ในห้องสมุดขนาดใหญ่บนอินเทอร์เน็ต ที่เรียกว่า เวิลด์ ไรด์ เว็บ

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหาร สถานศึกษาเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็น ประโยชน์ในสถานศึกษา สามารถแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้ บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับนำไปสู่การปฏิบัติได้ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา พัฒนา ตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และมีการให้จัดทำระบบงาน ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน รวมทั้งจัดเก็บหลักฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูล ไปใช้ได้ทันที

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษาเอกสารงานวิชาการและตำราต่าง ๆ ที่เชื่อถือได้ พบว่าไม่ปรากฏทฤษฎีใดที่เป็นต้นกำเนิดหรือเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยตรง มีเพียงทฤษฎีที่เป็นฐานรากของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งมาจากผลงานวิจัยมากมายที่เกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจของพนักงาน ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย มาจากผลงานริเริ่มครั้งแรกของอีแวนส์ (Evans, 1970) และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฮาส์ และคณะ (House, 1971 ; House & Dessler, 1974 ; House & Mitchell, 1974 ; House, 1996) เป้าหมายหลักของทฤษฎีก็คือ การส่งเสริมการเพิ่มการปฏิบัติงานพร้อมกับความพึงพอใจของพนักงานให้สูงขึ้น โดยเน้นที่การจูงใจพนักงาน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548) และได้มีนักวิชาการกล่าวถึงทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ไว้หลายท่านดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545, น 31-46) กล่าวถึง ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย โดยได้นำเสนอลักษณะพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) ผู้นำกำหนดชี้ชัดเจนถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติพฤติกรรมภาวะผู้นำจะวางแผน กำหนดตารางการปฏิบัติงาน ตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานและมาตรฐานพฤติกรรม ยึดถือกฎเกณฑ์
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) แสดงถึงความห่วงใยต่อชีวิตความเป็นอยู่และความต้องการส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) พฤติกรรมภาวะผู้นำจะสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement - Oriented Leadership) ผู้นำจะตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายพฤติกรรม ผู้นำเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงและการปรับปรุง

การปฏิบัติปัจจุบัน โดยแสดงถึงความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชาและช่วยให้พวกเขาได้เรียนรู้ที่จะทำงานที่มีเป้าหมายสูงได้

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2550, น 271-273) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าประสงค์ของ อีแวนส์และเฮาส์ (Evans & House, 1970) เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีวิถีทางเป้าประสงค์แล้วอาจกำหนดชนิดหรือแบบของภาวะการเป็นผู้นำได้ 4 แบบ ซึ่ง อาจสรุปได้ดังนี้คือ

1. ภาวะการณืเป็นผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) ภาวะการณืเป็นผู้นำแบบชี้แนะมีลักษณะของภาวะการณืเป็นผู้นำแบบอำนาจนิยม (Authoritarian) ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาจะไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม (Participation)

2. ภาวะการณืเป็นผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำแบบนี้จะมีความเป็นกันเอง มีลักษณะเข้าหาได้ง่ายและมีความเห็นอกเห็นใจในผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

3. ภาวะการณืเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำแบบนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม โดยเขาจะขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ แต่ถึงกระนั้นเขาก็ยังรักษาและสงวนหน้าที่ในการทำการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจไว้ที่ตัวเขา

4. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement - Oriented Leadership) ผู้นำแบบนี้จะตั้งเป้าหมายที่น่าท้าทายไว้สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ เหล่านั้นได้อย่างดีดังนั้นผู้นำแบบนี้จึงมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาและจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่เฮาส์แนะนำว่าชนิดหรือแบบต่าง ๆ ของภาวะการณืเป็นผู้นำนี้ผู้นำคนหนึ่งอาจนำมาใช้ได้ สถานการณ์ที่ต่างกัน ปัจจัยที่จะกำหนดความแตกต่างของสถานการณ์หนึ่ง ๆ ก็คือปัจจัยลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาและปัจจัยสภาพแวดล้อมสำหรับปัจจัยลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชานั้นพฤติกรรมของผู้นำจะเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต่อเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าพฤติกรรมนั้นจะทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) ในปัจจุบันหรืออนาคตได้ อาทิผู้บังคับบัญชาสามารถหารางวัลมาเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้ใต้บังคับบัญชามีบุคลิกภาพที่เชื่อมั่นตนเองสูงเขาก็จะยอมรับอิทธิพลผู้นำได้น้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีเชื่อมั่นในตัวเองต่ำ ดังนั้นบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือความเชื่อมั่นที่จะควบคุมพฤติกรรมโดยตนเองหรือโดยบุคคลอื่น (Locus of Control) นับเป็นลักษณะส่วนตัวที่มีบทบาทต่อการยอมรับอิทธิพลของผู้บังคับบัญชา

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 235-240) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่สำคัญอีกทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นในทศวรรษที่ 1970 ผู้ที่พัฒนาทฤษฎีนี้คือ อีแวนส์และเฮาส์ (Evans & House, 1970) มีสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับสถานการณ์ (Situation) และพฤติกรรมของผู้นำ โดยจะต้องปรับภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หลักการสำคัญของทฤษฎี (Basic Premises) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีการกับการบรรลุเป้าหมายเป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานการพัฒนามาจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory of Motivation) ทฤษฎีสำคัญของภาวะผู้นำแบบวิถีการกับการบรรลุเป้าหมายเสนอแนะว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate's performance) มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยที่ผู้นำจะต้องสร้างความชัดเจน

(Clarifying) ด้านพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป้าหมาย จำแนกประเภทของพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 แบบสาระสำคัญของพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) มีลักษณะสำคัญ ดังนี้
 - 1.1 แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบความคาดหวังขององค์การ
 - 1.2 เสนอแนะสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำ
 - 1.3 กำหนดตารางเวลาที่ต้องทำงานให้แล้วเสร็จ
 - 1.4 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - 1.5 สร้างความชัดเจนในการกำหนดบทบาทของผู้นำในกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) มีลักษณะสำคัญ ดังนี้
 - 2.1 ทำให้งานและสภาพแวดล้อมของงานเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร
 - 2.2 ปฏิบัติกับทุกกลุ่มเสมอภาคกัน
 - 2.3 เป็นมิตรกับบุคลากรและทำตัวให้เป็นผู้ที่เข้าหาได้ง่าย
 - 2.4 แสดงให้เห็นความสำคัญในสถานภาพ การดำรงชีพที่ดีและการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ดี
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) มีลักษณะสำคัญ ดังนี้
 - 3.1 ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 3.2 ปรึกษาหารือบุคลากร
 - 3.3 ขอความเห็นจากบุคลากร
 - 3.4 ให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจ
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement – Oriented Leadership) มีลักษณะสำคัญดังนี้
 - 4.1 กำหนดเป้าหมายให้เป็นการท้าทาย
 - 4.2 คาดหวังว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานที่มีผลงานสูง
 - 4.3 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรจะทำงานได้ผลงานสูง
 - 4.4 มุ่งเน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Pathgoal theory) เป็นทฤษฎีที่มีความเชื่อว่าผู้นำมีความสามารถในการที่จะกระตุ้น ใช้อิทธิพล สร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตาม พร้อมทั้งให้ผู้ตามมีใจร่วมกับตนในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำตามทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) มี 4 ประเภท ได้แก่ ผู้นำแบบสั่งการ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และ ผู้นำ

แบบมุ่งความสำเร็จ โดยในแต่ละประเภทนั้นจะมีความแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมการทำงานและสถานะของทีมงาน

3.2 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก

ทฤษฎีภาวะผู้นำว่าด้วยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (The Leader-Member Exchange Model of Leadership : LMX) พัฒนาขึ้นจากแนวความคิดของ George Graen W.J. Haga & Fred Dansereua โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์แต่ละคู่มีลักษณะของความสัมพันธ์ในแนวตั้งและเป็นรูปแบบเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป (ทองใบ สุดซารี, 2544) นักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member exchange theory: LMX) ไว้หลากหลายดังนี้

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545, น. 126) กล่าวว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีแนวคิดมาจาก George Green และคณะ ซึ่งทฤษฎีนี้เกิดขึ้น เนื่องจากแรงกดดันทางด้านเวลาจึงทำให้ผู้นำสร้างความสัมพันธ์เป็นพิเศษกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาขนาดเล็กของเขาซึ่งบุคคลเหล่านี้จะถือว่าอยู่ในกลุ่มเดียวกัน (In-group) มีความไว้วางใจกันและได้รับความเอาใจใส่จากผู้นำ รวมทั้งได้รับสิทธิพิเศษต่าง ๆ ในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชานอื่น ๆ ที่อยู่นอกกลุ่ม (Out-group) ผู้นำจะมีเวลาให้น้อย จะได้รับรางวัลน้อย และถูกควบคุมจากผู้นำ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นในลักษณะอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ จากการศึกษาพบว่า ผู้นำจะเลือกบุคคลเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่มเดียวกันจากลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ บุคลิกภาพ ซึ่งเข้ากันได้กับผู้นำ หรือเป็นสมาชิกที่มีความสามารถสูงกว่าสมาชิกที่อยู่นอกกลุ่ม ซึ่งทฤษฎี LMX นี้สามารถคาดคะเนได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันจะปฏิบัติงานมากขึ้น ออกจากงานน้อยลงและความพึงพอใจต่อหัวหน้าจะมีมากขึ้น

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, น. 206-207) กล่าวว่า ทฤษฎี LMX ช่วยทำให้ผู้นำเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้ผู้ผู้นำไวต่อการรับรู้ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกลุ่มที่ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ และกลุ่มที่ถูกกำหนดให้เป็นคนวงนอก นอกจากนี้ยังบอกให้ผู้ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และเปิดโอกาสในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ทฤษฎี LMX ยังแนะนำผู้นำให้ความนับถือและสร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมดของตน ให้การยอมรับในลักษณะเฉพาะตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนซึ่งต้องการให้ผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดสนิทสนมกับตนเช่นกัน

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552, น. 121) กล่าวว่า ทฤษฎีแลกเปลี่ยนสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำกับสมาชิก (LMX theory) Leader-Member Exchange Theory เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับ

พฤติกรรมผู้นำที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มและกับตัวบุคคลโดยตรง เรียกว่า ทฤษฎีผู้นำที่คำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Leader-Member Exchange) (LMX theory) หมายถึงผู้นำที่เน้นการคำนึงถึงกลุ่มเป็นอย่างมาก มีความไว้วางใจกันในกลุ่มมีการสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจต่อกันไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ซึ่งกันและกันมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นที่น่าพอใจและทำให้ได้ผลงานที่ดี

อัมพร เกียรติวิกรัย (2559, น. 17) ได้ให้ความหมาย การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาว่า เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ที่มีการแลกเปลี่ยนกันตามบทบาทของระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เป็นลักษณะความสัมพันธ์ต่างตอบแทน โดยบทบาทพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมีพื้นฐานมาจากความเชื่อใจและความไว้วางใจเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ได้รับก็จะมีการตอบแทนพฤติกรรมดังกล่าวด้วยการให้ความเป็นมิตร และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเป็นการตอบแทนความเคารพนับถือเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลที่นำมาซึ่งสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน รูปแบบพฤติกรรมทั้งของผู้นำการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, น. 115-116) กล่าวว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกเป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจที่คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีความเชื่อว่าผู้นำพัฒนาความสัมพันธ์เฉพาะรายที่มีลักษณะเฉพาะกับสมาชิกแต่ละคนที่ขึ้นตรงต่อตนเองความสัมพันธ์แบบนี้ถูกเรียกว่า “ความสัมพันธ์เชิงคู่แนวตั้ง” (Vertical dyad)

ความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์แบบในกลุ่ม (In-group exchange) เป็นความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามในระดับสูง (High LMX) ที่ถูกกำหนดจากอิทธิพลที่มีต่อกัน ความไว้วางใจกันและกัน ความเคารพและชอบพอกัน และความรู้สึกถูกชะตากัน ซึ่งผู้นำสร้างความสัมพันธ์ที่พิเศษขึ้นกับผู้ตาม โดยมีการมอบหน้าที่พิเศษที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบและการพึ่งพาตนเอง ซึ่งทำให้พนักงานอาจได้รับสิทธิประโยชน์พิเศษในการทำงานด้วย เช่น การพิจารณาตารางเวลาใน

การทำงานที่ยืดหยุ่น นอกจากนี้สมาชิกแบบในกลุ่มจะได้รับข้อมูลสำคัญหรือรู้เหตุการณ์ที่สำคัญก่อนบุคคลอื่น และยังได้รับรางวัลและการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากผู้นำมากกว่าสมาชิกคนอื่น

2. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์แบบนอกกลุ่ม (Outgroup exchange) เป็นความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่อยู่ในระดับต่ำ (Low LMX) โดยมุ่งความสนใจที่การแลกเปลี่ยนด้านเศรษฐกิจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม หรืออาจกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีลักษณะที่เป็นทางการและเกี่ยวข้องกับเรื่องของการเจรจาต่อรองเรื่องของผลการปฏิบัติงานกับค่าตอบแทนเป็นส่วนใหญ่ ความสัมพันธ์แบบนี้ไม่สามารถสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน

ความเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงความรู้สึกถูกชะตากันได้ เนื่องจากสมาชิกแบบนอกกลุ่มจะไม่ค่อยได้รับความสนใจและให้เวลามากเท่าที่ควรจากผู้นำ พนักงานแบบนอกกลุ่มมักได้รับมอบหมายงานทั่วไปที่กลุ่มต้องทำ และไม่อยู่ในกลุ่มที่จะได้รับข้อมูลพิเศษเหมือนสมาชิกแบบในกลุ่ม

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก คือ รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่เป็นความสัมพันธ์แบบต่างตอบแทน ซึ่งเป็นการแสดงออกด้วยการพึ่งพาอาศัยกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน หรือการให้ความไว้นับถือใจอีกฝ่าย ซึ่งหากบุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงพฤติกรรมที่ต่างไปจากเดิม ไม่ว่าจะไปในเชิงบวกหรือเชิงลบก็จะส่งผลกับอีกฝ่ายหนึ่งให้แสดงพฤติกรรมโต้ตอบการกระทำนั้นด้วยเช่นกัน

3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) มีแนวความคิดมาจากภาวะผู้นำลักษณะนี้จะใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์มีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจน มีการจูงใจด้วยรางวัลเมื่อเกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ จึงทำให้ผู้ตามเกิดเชื่อมั่นและมีความมุ่งมั่นเพื่อปฏิบัติงานให้ได้ผลตามเป้าหมาย (กุลชลี จงเจริญ, 2564) ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ไว้ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, น. 335-336) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) หมายถึง ผู้นำที่ใช้การให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการยินยอมปฏิบัติ ตามไม่เน้นตอบสนองความต้องการรายบุคคลของผู้ตาม ไม่พัฒนาความเจริญงอกงามให้แก่ผู้ตาม แต่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะมุ่งใช้สิ่งของมีราคา เพื่อเป็นเครื่องแลกเปลี่ยนกับการทำงานของผู้ตาม โดยเมื่อผู้ตามได้ทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จแล้วจะได้สิ่งตอบแทน ขณะที่ผู้นำจะได้นำผลงานจากลูกน้องไปเป็นผลงานของตน ดังนั้นการที่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลก็เพราะผู้ตามมองเห็นว่า หากทำตามที่ผู้นำต้องการแล้วตนจะได้รับประโยชน์ที่พอใจเป็นสิ่งตอบแทนนั่นเอง

โดยพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นเพียง 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) บางครั้งเรียกว่า การแลกเปลี่ยนที่สร้างสรรค์ (Constructive transaction) กล่าวคือ ถ้าหากผู้ตามใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเพิ่มมากขึ้นก็จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งแลกเปลี่ยนตอบแทน ผู้นำแบบนี้จะทำเงื่อนไขข้อตกลงว่า หากผู้ตามทำงานสำเร็จตามที่ตนต้องการแล้วจะได้อะไรตอบแทนบ้างตามเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้

2. การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรุก (Active management by exception) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่ใช้วิธีการทำงานแบบเดิมและปล่อยให้ไปไปตามสถานการณ์ตามสภาพเดิม ตรวจจับเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผล โดยผู้นำที่บริหารงานแบบวางเฉยเชิงรุก (active form) จะแสดงออกทางพฤติกรรมเข้าไปกำกับตรวจสอบลูกน้องอย่างใกล้ชิดว่าได้ทำผิดหรือฝ่าฝืนระเบียบ

กฎเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ หากตรวจสอบพบ ผู้นำก็จะใช้มาตรการเข้าแก้ไขโดยทันที ตัวอย่างเช่น เมื่อหัวหน้าพบว่าพนักงานได้บริการแก่ลูกค้าซักซ้าหรือไม่สะดวก หัวหน้าจะตรงเข้าไปช่วยเหลือบอกกล่าวและทำการปรับปรุงแก้ไขทันที เป็นต้น พฤติกรรมของหัวหน้าจึงมีลักษณะของการเสริมแรงเชิงลบ (negative reinforcement) แก่ผู้ตาม

3. การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive management by Exception) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่คล้ายกับแบบเชิงรุก กล่าวคือ จะใช้วิธีการทำงานแบบเดิมและพยายามรักษาสถานภาพเดิมตราบเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผล แต่จะเข้าไปแทรกแซงก็ต่อเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้นหรือการทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน โดยผู้นำบริหารแบบวางเฉยเชิงรับมีลักษณะคล้ายคอยจับผิด เมื่อพบก็จะใช้วิธีการตำหนิลงโทษ โดยไม่มีการบอกกล่าวให้ทราบล่วงหน้า เพื่อให้โอกาสได้ปรับปรุงแก้ไขหรือป้องกันก่อน พฤติกรรมของผู้นำบริหารแบบวางเฉยเชิงรับจึงมีผลร้ายต่อแรงจูงใจของผู้ตามยิ่งกว่าแบบเชิงรุก

ธวัช บุญยมนิ (2550, น. 94) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) โดยเน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามจะมีความถ้อยทีถ้อยอาศัยและพึ่งพาซึ่งกันและกัน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะให้บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการเพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ผู้นำต้องการโดยผู้นำจะมีอิทธิพลมาก เพราะผู้ตามมักจะสนใจทำเฉพาะสิ่งที่ผู้นำต้องการ วิธีการที่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนใช้มากที่สุด คือ การเจรจาต่อรอง (Bargaining) กับผู้ตาม เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการและผู้ตามก็ได้ในสิ่งที่ต้องการ

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2561, น. 40 – 41) กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ต่างฝ่ายต่างก็จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สัญญาว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ

ลักษณะของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นดังนี้

1. รู้ว่าผู้ตามต้องการอะไรจากการทำงานและพยายามให้ผู้ตามได้รับสิ่งที่ต้องการ ตราบเท่าที่เขายังทำงานได้ผล
2. แลกเปลี่ยนรางวัลและสัญญาว่าจะให้รางวัลถ้ามีความมานะพยายามในการทำงาน
3. ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของผู้ตาม ตราบเท่าที่ผู้ตามยังคงทำงานได้สำเร็จ

องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมี 2 องค์ประกอบ คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการบริหารแบบวางเฉย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยน นั่นคือ ผู้นำให้รางวัลที่เหมาะสม เมื่อผู้ตามปฏิบัติงานตามข้อตกลงหรือได้ใช้ความพยายามพอสมควร

2. การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ไปไปตามสภาพเดิม (status quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวจะเข้าไปแทรกก็ต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ คือ ดำเนินให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ บริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ปล่อยให้ทำงานเหมือนเดิม จะเข้าไปยุ่งก็ต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐาน

นอกจากนี้ยังมีการบริหารงานแบบตามสบาย (Laissez Faire) ที่ผู้บริหารนั้นจะปล่อยให้งานดำเนินไป ไม่ยุ่งกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็จะไม่ยุ่งเกี่ยว รวมถึงพยายามเอาตัวรอด ไม่ตัดสินใจ ไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับ ไม่พยายามให้แรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เป็นทฤษฎีที่เน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เมื่อผู้ตามได้ปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำต้องการและประสบผลสำเร็จ ผู้ตามจะได้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน โดยแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การให้รางวัลตามสถานการณ์ ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ตามเมื่อผู้ตามสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตกลงไว้ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก เน้นการตรวจสอบติดตามและแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว และ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ เน้นการบริหารงานแบบเดิมและรักษาสถานภาพเดิมตราบเท่าที่วิธีการเดิมยังใช้ได้ผลอยู่ เมื่อพบข้อผิดพลาดจะใช้วิธีการลงโทษ นอกจากนี้ยังมีการบริหารแบบ การปล่อยตามสบาย ผู้นำไม่มีส่วนร่วมและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เอาตัวรอด ไม่มีความเป็นผู้นำ ไม่สร้างแรงผลักดันต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บุคคลที่ได้กล่าวถึงแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นคนแรกคือ James MacGregor Burns ซึ่งได้อธิบายไว้ในงานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำทางการเมือง ต่อมา Bernard M. Bass ได้ทำการต่อยอดงานของ Burns โดยได้อธิบายกลไกทางด้านจิตวิทยาที่เป็นหลักฐานสนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ Bass ยังได้ทำการเปลี่ยนชื่อเรียกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากเดิมที่ใช้คำว่า “Transforming” ไปเป็น “Transformational” (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561) ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลายท่าน ได้แก่

นิตย สัมมาพันธ์ (2546, น. 52-55) กล่าวว่า ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นประเด็นสำคัญที่น่าสนใจเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่ ประเด็นที่ว่าผู้จัดการกับผู้นำไม่จำเป็นจะต้องเหมือนกันและเป็นสิ่งเดียวกัน ตามมุมมองเช่นนี้ กล่าวได้ว่า ผู้จัดการ คือ ผู้ที่ทำงานประจำโดยทำอย่างถูกต้อง (Do things right) ในขณะที่ผู้นำคือผู้ที่ทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรม โดยการตัดสินใจเลือกทำในสิ่งที่ควรทำ (Do the right things) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและจุดประกายสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามให้เกิดการเริ่มต้นและยืนหยัด มุ่งมั่นทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานอย่างเหนือชั้น

โดยคุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 6 ประการ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) มีความคิดและความสามารถในการหยั่งรู้ทิศทาง รวมทั้งสามารถสื่อความหมายสู่ผู้อื่นอย่างได้ผลดี นอกจากนี้ ยังสามารถสร้างความตื่นใจในการทำ “ฝันร่วมกันให้เป็นจริง”

2. คาริสม่า (Charisma) หรือ “เก่ง-ดี-มีเสน่ห์” จนเร้าใจบุคคลอื่น ๆ ให้มีความกระตือรือร้น ศรัทธา จงรักภักดี ภาคภูมิใจ และไว้วางใจ ด้วยการใช้อำนาจความนิยม (Reference Power) คือ อำนาจที่เกิดจากตัวบุคคลที่ได้รับความนิยยกย่อง จนกระทั่งคนอื่น ๆ อยากรับพรคพวกหรือผู้ตามและอำนาจที่เกิดจากเสน่ห์ที่จับถูกจุดอารมณ์คนจำนวนมาก

3. การแสดงนัยของความเป็นเลิศ (Symbolism) มีการจัดรายการ “แมวมอง” ค้นหาบุคคลดีเด่น แล้วให้รางวัลพิเศษ จัดให้มีพิธีการเฉลิมฉลองความเป็นเลิศและการบรรลุผลอันสูงส่ง ทั้งอย่างมีการวางแผนล่วงหน้าและอย่างเฉียบพลัน

4. การเอื้ออำนาจ (Empowerment) มีการช่วยให้ผู้ตามมีพัฒนาการและมีการสนับสนุน ขจัดปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน มีการเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และมอบหมายงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถอย่างแท้จริง

5. การกระตุ้นภูมิปัญญาให้เกิดขึ้น (Intellectual Stimulation) มีความพยายาม และสามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันกับงานให้เกิดขึ้นในบรรดาผู้ตาม ด้วยการทำให้ลูกน้องตระหนักในปัญหาต่าง ๆ และปลุกกระตุ้นจินตนาการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปฏิบัติการแก้ไขและป้องกันปัญหาแนวทางใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพสูง

6. ความสัตย์ซื่อถื่อมั่น (Integrity) มีความซื่อสัตย์และน่าเชื่อถือไว้วางใจ มีพฤติกรรมที่มุ่งมั่นรักษาความดี มีจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอไม่เสื่อมคลายอันเกิดจากจิตใจที่ติงาม และสามารถรักษาความมั่นใจสัญญา พันธะผูกพันด้วยการติดตามผลแบบไม่ลดละ (กัดไม่ปล่อย หรือ เกาะติดสถานการณ์)

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2554, น 39-41) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและ

ผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการหรือที่เรียกว่า “4I s” (Four I”S) คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเป็นแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึงการที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและทำทนายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคตผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญาโดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญาโดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นปัจเจกบุคคล

ตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึงการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นส่วนตัวผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย

ความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่ผู้รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

ณิรดา เวชยาลักษณ์ (2560, น. 220-221) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีใหม่อีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับคามนิยมอย่างมากในปัจจุบัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือกระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามระดับจนสามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา เชื่อมั่น มีทัศนคติยอมรับ ต่อการเปลี่ยนแปลงในทางบวกพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องแสดงออกด้วยการเป็นแม่แบบสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม กระตุ้นทางปัญญา เพื่อให้ผู้ตามเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำงานอย่างอิสระตามขอบเขตของงานที่ผู้ตามมีความรู้ความชำนาญ ให้ความสำคัญถึงความต้องการความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้อิสระในการทำงาน โดยผู้นำจะคอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษาตามความต้องการของผู้ตาม ส่งเสริมให้ผู้ตามทำงานด้วยความมั่นใจและประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบันต่อการบริหาร การศึกษา เพราะเป็นกระบวนการที่ผู้นำต้องแสดงวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งประสบการณ์ของตนเองในถ่ายทอด กระตุ้นให้ผู้ตามมีความพึงพอใจ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ยกระดับความสามารถให้สูงขึ้น มีความก้าวหน้า พัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร ผู้นำจะมีพฤติกรรมเฉพาะที่แสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence: II) คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation: IM) ผู้นำจูงใจให้ผู้ตามให้เกิดแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) เป็น การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาสามารถแก้ไข และเผชิญหน้ากับปัญหา และการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC) ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลของผู้ตาม

และจากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) เป็นทฤษฎีที่มีความเชื่อว่าผู้นำมี ความสามารถในการที่จะกระตุ้น ใช้อิทธิพล สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตาม พร้อมทั้งให้ผู้ ตามมีใจร่วมกับตนในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ไว้ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange Theory: LMX)

รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่เป็นความสัมพันธ์แบบต่างตอบแทน ซึ่งเป็นการแสดงออกด้วยการพึ่งพาท้ายกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน หรือการให้ความไว้วางใจใจอีกฝ่าย ซึ่งหากบุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงพฤติกรรมที่ต่างไปจากเดิม ไม่ว่าจะเป็นในเชิงบวกหรือเชิงลบก็จะส่งผลกับอีกฝ่ายหนึ่งให้แสดงพฤติกรรมโต้ตอบการกระทำนั้นด้วยเช่นกัน ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการเสริมแรงและจูงใจบุคลากรด้วยการให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมที่สามารถเพิ่มมูลค่าให้แก่สถานศึกษาได้ และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) สามารถกระตุ้นผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความคิดใหม่ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้แนวความคิดใหม่นั้นกระตุ้นปัญญา และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรคิดต่อยอดการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาได้

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการหลาย ๆ คน ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้

ดังต่อไปนี้

กุลชลี จงเจริญ (2565, น. 16) กล่าวว่า แนวปฏิบัติในการประยุกต์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา คือ ใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารที่สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารสถานศึกษามีแนวปฏิบัติดังนี้

1. กำหนดทิศทางวัตถุประสงค์เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้
2. ทุ่มเทมุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษาด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ
3. กำหนดตำแหน่งผู้นำซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม ในการดำเนินโครงการนวัตกรรมและผู้สนับสนุนควรดำเนินการอย่างเหมาะสม
4. สร้างวัฒนธรรมขององค์กรเชิงนวัตกรรมที่มีการใช้วิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม
5. กำจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่น ปัญหาการเมืองภายในองค์กรการวิจารณ์ที่รุนแรงต่อความคิดใหม่ ๆ และการแข่งขันภายในที่ก่อให้เกิดความรุนแรง

6. สนับสนุนให้กำลังใจบุคลากร โดยการสนับสนุนและแสดงความเชื่อมั่นต่อการทำงาน และการสร้างสรรค์ผลงานของแต่ละบุคคล สนับสนุนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรม

7. จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นงานสำคัญที่จะต้องใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

8. กำหนดภาระงานที่เหมาะสมให้บุคลากรปฏิบัติในภารกิจงานประจำให้เหมาะสม โดยไม่ให้เกิดภาวะงานที่มากเกินไป (workload) เนื่องจากภาระที่จะสามารถปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์ นวัตกรรมได้นั้นบุคลากรต้องมีเวลาความเป็นอิสระจากภาระงานประจำที่เพียงพอในการคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์ได้

9. มีเสรีภาพให้บุคลากร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีช่วงเวลาของการมีเสรีภาพให้กับบุคลากรในการคิดและตัดสินใจในงานและวิธีการที่บุคลากรจะสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม

10. ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์สถานศึกษา รวมทั้งจัดกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน

กุลชลี จงเจริญ (2565, น. 8) กล่าวว่าภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์สถานการณ์ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแม่นยำสามารถสร้างอิทธิพลให้แก่ครูและบุคลากรในการทำงานท่ามกลางสภาวะการที่เป็นแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่จำเป็นต่อศักยภาพและความมั่นใจในการดำรงตนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนและรวดเร็วอย่างที่ผันตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้

กุลชลี จงเจริญ (2565, น. 23) กล่าวว่า แนวปฏิบัติในการประยุกต์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา เป็นการประยุกต์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารราชการศึกษาศสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาได้ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องมีความคิดในเชิงรุก มองภาพในอนาคต โดยผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากรในสถานศึกษาและแรงและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม

2. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ผู้บริหารต้องประยุกต์ต้องสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีสามารถบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศและการประเมิน มีการใช้

เทคโนโลยีเป็นกิจวัตรประจำวันและการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยี (PLC)

3. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนและการสอนโดยวิธีต่าง ๆ อย่างหลากหลายที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงโดยใช้เทคนิควิธีการเรียนรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา รวมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้

4. การใช้เทคโนโลยีในด้านการวัดและประเมินผลทั้งในแง่ของการเรียนการสอนหรือการประเมินการใช้เทคโนโลยี จัดให้มีการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผลในหลายด้านทั้งในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ผล และแปลผล การวินิจฉัยและประเมินระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และการประเมินคุณภาพของเทคโนโลยีที่ใช้ในสถานศึกษา

5. สนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการด้านเทคโนโลยี โดยการสนับสนุน ส่งเสริม การช่วยเหลือและให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีไปสู่การปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยี พัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีของสถานศึกษาในพื้นที่และของชุมชนร่วมกัน พัฒนาครูให้มีความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะการใช้เทคโนโลยี และส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

6. ประยุกต์ใช้ความรู้ทางกฎหมายด้านเทคโนโลยีและการปฏิบัติ โดยจะต้องเข้าถึงเทคโนโลยีและใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์และกระทำการใด ๆ ที่กีดต่อตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี พร้อมทั้งต้องเป็นผู้ที่ผลักดันให้ครูและบุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ วัด ประเมินผลและนิเทศทางการศึกษาอย่างถูกต้องตามกฎหมายทางการศึกษา การออกข้อบังคับความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในเรื่องการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องตามกฎหมายด้วย

7. ใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม โดยจะต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารอย่างมีคุณธรรม เป็นแบบอย่างและสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีด้วยความรับผิดชอบ เป็นต้นแบบและสนับสนุนในการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจริยธรรม และสนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรมและคำนึงถึงลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญา

Yukl (2010 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2565, น. 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดอิทธิพลกับผู้อื่นเพื่อทำความเข้าใจและเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับสิ่งที่จะกระทำและวิธีการที่จะลงมือทำ รวมทั้งเป็นกระบวนการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลเพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกันที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ร่วมกันท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนและรวดเร็วอย่างพลิกผัน

Roebuck (2011 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2565, น. 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่จำเป็นต่อศักยภาพและความมั่นใจเพื่อการดำรงตนในสังคมที่ซับซ้อน โดยมุ่งพัฒนานักเรียนให้เป็นนักคิดที่สร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นอยากรู้ อยากเห็น ปรับตัวได้ง่าย และมีความคิดอย่างมีวิจารณญาณ และมีคุณธรรม

Chopra (2011 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2565, น. 8) ได้เขียนบทความ “How to become a great leader” ไว้ว่า “...สถานการณ์ในปัจจุบันนับวันจะยิ่งซับซ้อนมากกว่าในอดีตอย่างมากในยุคปัจจุบันจะต้องสร้างผู้นำที่สามารถจะป้องกันวิกฤตการณ์ก่อนที่วิกฤตการณ์นั้นจะเกิดขึ้น ภาวะผู้นำที่ยิ่งใหญ่จะต้องเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจระดับและหลอมรวมความเป็นหนึ่งเดียว และเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจออกเป็นการกระทำได้หรือที่เรียกว่าจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ (the soul of leadership)” ซึ่งในความหมายของภาวะผู้นำของ Chopra สามารถอธิบายถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์สถานการณ์ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแม่นยำ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรในการทำงานในสภาวะการที่เปลี่ยนแปลงให้เกิดผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้

The Wallace Foundation (2012) เสนอแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรนำไปใช้ มี 5 ประการ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับ นักเรียน (Shaping a Vision of academic success for all students) การนำวิสัยทัศน์สู่การ ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีส่วนร่วม ของบุคลากรในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

2. สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเพื่อการศึกษา (Creating a climate hospitable to education) ผู้บริหาร ต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับผู้เรียน และบุคคลภายนอก เพราะโรงเรียนเป็นศูนย์กลางทางการเรียนและกิจกรรม บรรยากาศมีความสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น (Cultivating leadership in others) ทั้งครูในโรงเรียนถือว่าทรัพยากรสำคัญในการบริหาร การสร้างให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการจะส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพและมีมาตรฐานทางการศึกษา

4. การปรับปรุงการเรียนการสอน (Improving instruction) ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะมุ่ง ทำงาน ด้วยความเอาใจใส่ในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมุ่งถึงคุณภาพการสอน และให้บรรลุผล สำเร็จตามความคาดหวังของผู้เรียน และผู้ปกครอง

5. การบริหารจัดการกับคน ข้อมูล และ กระบวนการ (Managing people, data and processes) ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต้องให้ ความสำคัญกับบุคลากรทั้งครูบุคลากร และผู้เรียน รวมทั้งการนำข้อมูล มาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนา สารสนเทศเพื่อการบริหารและกระบวนการบริหาร

สรุปได้ว่า แนวทางของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 คือ เป็นผู้กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ที่มุ่งเน้น นวัตกรรม ในการสร้างบรรยากาศในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ปรับปรุงการเรียนการสอน นำเทคโนโลยีมาใช้ เน้นพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ในการเปลี่ยนแปลง เพื่อความสำเร็จขององค์กรและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1

5.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ กำกับ ดูแล ส เสรริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพัทลุง อำเภอกวนขนุน อำเภอศรีบรรพต อำเภอป่าพะยอม และ อำเภอศรีนครินทร์ มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 116 โรงเรียน และมีสถานศึกษาเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 15 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 14 หมู่ที่ 1 ตำบลเขาเจ็ยก ถนนเอเชีย อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง รหัสไปรษณีย์ 93000 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1, 2565)

ภารกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พ.ศ. 2560 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2540 รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการประกาศไว้ถึงภารกิจ ข้อที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ บริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้อง

กับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไป กับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5.2 ทิศทางการขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พหุคูณเขต 1

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นองค์กรแนวหน้า ผู้เรียนมีคุณภาพอย่างยั่งยืน”

คำนิยาม

องค์กรแนวหน้า หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 บริหารจัดการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ และมีผลสำเร็จที่เกิดจากการบริหารจัดการที่สำคัญ ดังนี้

1. ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับดีเยี่ยม

2. ผลการประเมินตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (KRS) อยู่ในระดับคุณภาพ

3. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออนไลน์ (ITA) อยู่ในระดับ AA

หลักการบริหารสู่การเป็นองค์กรแนวหน้า

1. บริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)

2. ขับเคลื่อนการศึกษาด้วยนวัตกรรม

3. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหาร

ผู้เรียนมีคุณภาพอย่างยั่งยืน หมายถึง ผู้เรียนมีคุณภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

คนดี : มีวินัย จิตอาสา ซื่อสัตย์

คนเก่ง : ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น เป็นเลิศทางวิชาการ

มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 :

3Rs ประกอบด้วย

- อ่านออก (Reading)
- เขียนได้ (Writing)
- คิดเลขเป็น (Arithmetics)

8Cs ประกอบด้วย

- ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving)

- ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity and Innovation)

- ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ตากระบวนทัศน์ (Cross-cultural Understanding)

- ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration Teamwork and Leadership)

- ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy)

- ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy)

- ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills)

- ความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion)

มีความสุข : มีสุขภาวะที่ดี และมีจิตสังคม มีความปลอดภัย/ภูมิคุ้มกัน มีทักษะชีวิต

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และให้ผู้เรียนปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ

2. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และมีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามสายงาน

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งสู่องค์กรแนวหน้า

วัฒนธรรมองค์กร(Organizational Culture)

“ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล บริการด้วยกัลยาณมิตร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ร่วมคิดร่วมทำ”

ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล : การทำงานโดยยึดหลักสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรมหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

บริการด้วยกัลยาณมิตร : การบริการด้วยกิริยาและวาจาที่สุภาพ สมองความต้องการของผู้รับบริการอย่างจริงใจและเสมอภาค เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือว่าไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนต้องชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อ ยังหน่วยงานหรือบุคคลที่ตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นต่อไป

มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์: การปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญของผลการดำเนินงานและการวัดผลสำเร็จในการดำเนินงาน ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งต้องกำหนดตัวชี้วัดการวัดผลการดำเนินงาน รวมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไวล่วงหน้า

ร่วมคิดร่วมทำ : การทำงานร่วมกันเป็นทีม ติดต่อสื่อสาร และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันตลอดจนรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และมีภูมิคุ้มกันจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ

2. ผู้เรียนมีสมรรถนะ ตามหลักสูตรและมีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะตามสายงานและมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

4. ประชากรวัยการศึกษาภาคบังคับได้รับบริการการศึกษาอย่างทั่วถึงทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายและประชากรกลุ่มอายุ 3 - 5 ปี ได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนการศึกษาภาคบังคับทุกคน

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งสู่องค์กรแนวหน้า

ประเด็นกลยุทธ์ (Strategic Issue)

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 การส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ตารางที่ 2.2 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (NT)
 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำแนกตามปีการศึกษา				
	ป กศ.	ป กศ.	ป กศ.	ป กศ.	ป กศ.
	2560	2561	2562	2563	2564
ด้านภาษา	60.25	62.15	-	-	-
ด้านคำนวณ	45.76	58.03	-	-	-
ด้านเหตุผล	51.11	55.54	-	-	-
ด้านคณิตศาสตร์	-	-	56.44	48.88	48.72
ด้านภาษาไทย	-	-	52.85	53.59	57.01
เฉลี่ย	52.38	58.58	54.65	51.24	52.87

ตารางที่ 2.3 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำแนกตามปีการศึกษา				
	ป กศ.	ป กศ.	ป กศ.	ป กศ.	ป กศ.
	2560	2561	2562	2563	2564
ภาษาไทย	55.77	64.41	57.16	64.09	60.02
ภาษาอังกฤษ	41.28	42.08	36.53	44.84	41.30
คณิตศาสตร์	46.75	48.54	41.41	35.13	41.82
วิทยาศาสตร์	44.35	44.97	41.12	43.68	37.98
เฉลี่ย	47.04	50.00	44.06	46.94	45.28

ตารางที่ 2.4 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำแนกตามปีการศึกษา				
	ป กศ. 2560	ป กศ. 2561	ป กศ. 2562	ป กศ. 2563	ป กศ. 2564
ภาษาไทย	46.56	53.26	53.85	55.33	52.84
ภาษาอังกฤษ	26.51	25.96	28.19	29.82	27.03
คณิตศาสตร์	22.20	26.86	23.87	21.08	22.17
วิทยาศาสตร์	30.65	35.15	27.60	29.07	32.24
เฉลี่ย	31.48	35.31	33.38	33.83	33.57

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 กลุ่มสาระการเรียนรู้ด้านคณิตศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 48.72 ด้านภาษาไทย มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 57.01 การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 จำนวน 3 กลุ่มสาระ ได้แก่ กลุ่มสาระภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยเกินกว่าร้อยละ 50 จำนวน 1 กลุ่มสาระ ได้แก่กลุ่มสาระภาษาไทย แต่อย่างไรก็ตามถ้าเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยระดับประเทศ สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกกลุ่มสาระ ในส่วนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 50 จำนวน 1 กลุ่มสาระ ได้แก่กลุ่มสาระภาษาไทย และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าร้อยละ 50 จำนวน 3 กลุ่มสาระ ได้แก่ กลุ่มสาระภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ สรุปได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ แต่แนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกกลุ่มสาระ จึงต้องเร่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างต่อเนื่อง

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่าคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลิกภาพภายใน 2) บุคลิกภาพภายนอก 3) การปฏิบัติงาน และ 4) มิตรสัมพันธ์ โดยผลการศึกษาในภาพรวมผู้บริหารมี

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวีณา กันถิน (2560) ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี และ 6) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามองค์ประกอบที่กล่าวไปข้างต้นในระดับมากและผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยสังเขปดังนี้ 1) ควรจัดให้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาควรศึกษาใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่โดยเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560) อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ 2) การมีวิสัยทัศน์และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) การทำงานเป็นทีมและการสร้างแรงจูงใจ 4) ความสามารถในการสื่อสารและ การมีมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วน

ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การบริหารการจัดการเรียนรู้ 2) การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 3) การพัฒนาศักยภาพครู 4) การพัฒนาระบบการประเมินผลการเรียนรู้ โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (X2) ด้านความสามารถในการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ (X4) และด้านการมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ (X1) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 72.80

วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์ (2560) ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำมี 8 องค์ประกอบดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การจัดการความรู้ 4) การมีอิทธิพลและการโน้มน้าว 5) การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา 6) การคิดสร้างสรรค์ 7) การสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และ 8) ความกล้าเสี่ยง โดยภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นอยู่ในระดับมาก ส่วนการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย และ 96 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มี 19 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มี 26 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 องค์ประกอบย่อย 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 13 ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบ 4) ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรมมี 18 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย 5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม มี 20 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย และผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square : x^2) เท่ากับ 37.41 ไม่มีนัยสำคัญค่า df เท่ากับ 54 เมื่อพิจารณาค่า x^2/df เท่ากับ 0.692 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ

0.000 (Chi-square = 137.41 df = 54 ค่า P = 0.95830 ค่า GFI = 0.99 ค่า AGFI = 0.98 ค่า RMSEA = 0.000) เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

พสุ เข้มทองคำดี (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจทางนวัตกรรม 3) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม 4) ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์ และบูรณาการ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง 6) ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนตัวแปรตาม คือ การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมร่วมกัน 2) ด้านการมีโครงสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม 3) ด้านการมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านการมีบุคลากรที่พร้อมสร้างสรรค์นวัตกรรม 5) ด้านการมีทีมงานนวัตกรรม 6) ด้านการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรนวัตกรรม 7) ด้านการสื่อสารนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และสามารถทำนายการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ได้ร้อยละ 67.80

อิตติชาม เจะหะ (2564) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านแรงจูงใจ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมแล้วผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่าง จำแนกตามตัวแปรอายุ ภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐ ช่วยงาน (2565) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านความสามารถในการปรับตัว 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู

2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ 4) ด้านความสำเร็จของผู้เรียน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

ปาริฉัตร นวนทอง (2565) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งสังเคราะห์ได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง 6) ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ พบว่า งานวิจัยส่วนมากเป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา และมีงานวิจัยบางฉบับที่ให้ความสำคัญในเรื่องของการส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนด้วย

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Watson (2000) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้ผู้นำในภาคเอกชนของประเทศแคนาดา ผลการวิจัยพบว่าผู้นำในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการมีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา ความสามารถในการเรียนรู้ทักษะการสอน มีจริยธรรม การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ มีความอดทน และการตื่นตัวจากกระแสโลกาภิวัตน์เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำ การปรับวิธีการลดจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงานงาน ตลอดจนการยอมรับความแตกต่างและหลากหลายทางสังคม ก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้นำยังจำเป็นต้องมองเห็นความสำคัญในการที่จะผลักดันให้มีการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติเพื่อขยายแนวคิดสู่บริษัทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกล่าวถึงความสำคัญ ของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำว่า ควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสู่นาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในด้านอื่น ๆ อาทิเช่น การทำงานแบบเป็นทีม การติดต่อสื่อสารเพื่อการปรับตัวเข้าสู่ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Sen and Eren (2012) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำนวัตกรรมในศตวรรษ ที่ 21 งานวิจัยได้รายงานว่ ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นปัญหาความยากจน สุขอนามัย ผู้ก่อการร้าย สงคราม จำนวนประชากรที่มาก หรือปัญหาสิ่งแวดล้อม ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยผู้นำที่มี ภาวะผู้นำในรูปแบบเดิม จากการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีทักษะภาวะผู้นำนวัตกรรมจะสามารถแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ได้ โดยให้ความหมายของภาวะผู้นำนวัตกรรมไว้ว่า คือ การนำสิ่งใหม่ๆ เช่น ความคิด สร้างสรรค์ กระบวนการ เทคนิค ผลผลิต ผลิตภัณฑ์ การบริการ หรือ การค้นพบสิ่งใหม่ เข้าไปแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น หรือที่มีอยู่ และสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้นำด้านนวัตกรรม สามารถแก้ปัญหาในปัจจุบันด้วยการมองไปยังอนาคต ผู้วิจัยได้จำแนกคุณลักษณะ ภาวะผู้นำนวัตกรรม จากการศึกษาบุคคลสุดยอดผู้นำที่มีภาวะผู้นำนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 จาก ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้นำนวัตกรรม ได้แก่ มีความรู้ มีทักษะภาวะผู้นำ มีคุณค่าในตนเอง และเป็นอัจฉริยะ ในการเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสามารถจัดผลกระทบในทางลบที่จะ เกิดขึ้นในอนาคต ออกไปได้ นอกจากนี้ ผู้นำนวัตกรรมยังต้องมีวิสัยทัศน์และมีความตั้งใจที่จะแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จ ลุล่วง

Zenger & Folkman (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำเชิง นวัตกรรม และพบว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้นำเป็นผู้นำในการรับรู้และเข้าถึงนวัตกรรมอย่างแท้จริงมี 10 ประการ ดังนี้ 1) การแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์อย่างชาญฉลาด 2) ต้องมุ่งเน้นการบริการที่ตัว ผู้รับบริการเป็นหลัก 3) ต้องได้รับความไว้วางใจจากทั้ง 2 ฝ่ายนั่นคือผู้รับบริการไว้วางใจผู้ให้บริการ และผู้ให้บริการไว้วางใจผู้รับบริการ 4) แสดงให้เห็นถึงการปราศจากความกลัวต่อผู้บังคับบัญชาที่จะ ทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อบริหารองค์กรและผู้รับบริการ 5) ศรัทธาในวัฒนธรรมและก่อให้เกิดการสร้าง และขยายเครือข่าย 6) การเชื่อมั่นหัวใจ 7) การสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา 8) เน้นความ รวดเร็ว 9) ปราศจากอคติในการสื่อสาร และ 10) สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน

Alsolami, Cheng & Twalh (2016) ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความแตกต่างจากพฤติกรรมของภาวะผู้นำโดยทั่วไป กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถอย่างเต็มใจ บุคคลที่มีภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมจะ เป็นบุคคลที่มีทักษะภาวะผู้นำที่หลากหลายประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบ ความสามารถพิเศษ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงคุณลักษณะและความสามารถของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม

Goetchius (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะเป็นผู้นำเชิง นวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างไร และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำที่ทำให้เป็นผู้นำเชิง นวัตกรรมในสถานศึกษานั้นมี 8 ประการ ดังนี้ 1) มีความไว้วางใจ 2) มุ่งมั่นในจุดประสงค์ 3) ปลุกฝัง

ให้เกิดความอยากรู้ 4) สร้างเครือข่าย 5) ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ 6) กระจายอำนาจ 7) แสดงความชื่นชมและให้กำลังใจ และ 8) การรู้จักตนเอง

Ubaidillah (2018) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กล่าวที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและโครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

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

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ พบว่า งานวิจัยส่วนมากเป็นการศึกษาถึงปัจจัยของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในผู้บริหารสถานศึกษา และมีการศึกษาถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อการปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ เป็นยุคที่มีการแข่งขันสูง ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อที่จะขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

กล่าวโดยรวมการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ อรอนงค์ โรจน์วัฒนาบุลย์ (2554) ขวัญชนก โตนาค (2556) เวียงวิวรรธน์ ท่ามูล (2557) ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) Higgins (1995) Gliddon (2006) Jong Den Hartog (2007) Wiegold (2011) Weberg (2013) และ Horth (2014) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 2) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ 4) การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ 5) การสร้างแรงจูงใจให้แก่

บุคลากร 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งทั้ง 6 องค์ประกอบนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,070 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ได้ 3 ขนาด ตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของภาครัฐ ดังนี้

- 1.2.1 ขนาดเล็ก ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน
- 1.2.2 ขนาดกลาง ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน
- 1.2.3 ขนาดใหญ่ ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน

ดังรายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ที่	ขนาดสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	เล็ก	309	82
2	กลาง	659	176
3	ใหญ่	102	27
	รวม	1070	285

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ใช้ถามความคิดเห็น จำนวนรวม 38 ข้อ ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและพัฒนาปรับปรุงให้ครอบคลุมและตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย

2.2.2 ศึกษาการสร้างแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวคิด ลิเคิร์ต (Likert Scale) ให้ถูกต้องครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์ที่ศึกษา

2.2.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและครอบคลุมตามคำนิยามศัพท์

2.2.4 นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC : Index of Item Objection Congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 (ภาคผนวก 126)

2.2.5 นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมอีกครั้ง

2.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดสอบไปหาค่าความเที่ยงโดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 (ภาคผนวก 137)

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามจากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามใช้ Google Form เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้และส่งคืนผู้ทำการวิจัย

3.3 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้ทั้งหมดจำนวน 285 ฉบับ ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการตามสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้ว จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างนำทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย



บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	44	15.44
หญิง	241	84.56
รวม	285	100.00
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	75	26.32
31 – 40 ปี	67	23.51
41 – 50 ปี	74	25.96
51 – 60 ปี	69	24.21
รวม	285	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	237	83.16
ปริญญาโท	47	16.49
ปริญญาเอก	1	0.35
รวม	285	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	75	26.32
5 – 15 ปี	90	31.58
16 – 25 ปี	52	18.25
มากกว่า 25 ปี	68	23.86
รวม	285	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	82	28.77
ขนาดกลาง	176	61.75
ขนาดใหญ่	27	9.47
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 285 คน ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 84.56 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 83.16 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 15 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 61.75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวม

ที่	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		M	SD	
1	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.52	0.63	มากที่สุด
2	การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.39	0.69	มาก
3	การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ	4.46	0.66	มาก
4	การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ	4.42	0.70	มาก
5	การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร	4.46	0.73	มาก
6	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.48	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย		4.46	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($M=4.46$, $SD = 0.68$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($M= 4.52$, $SD = 0.63$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($M = 4.48$, $SD = 0.64$) การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ($M = 4.46$, $SD = 0.66$) การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ($M = 4.46$, $SD = 0.73$) การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ ($M = 4.42$, $SD = 0.70$) และการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($M = 4.39$, $SD = 0.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ที่	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		M	SD	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและ ชุมชน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายได้เป็นอย่างดี	4.56	0.60	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรรวมถึงชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด	4.53	0.62	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่กำหนด	4.53	0.63	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรระดมความคิด โดยใช้ศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การ ทำงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้	4.52	0.60	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมใน การเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.52	0.65	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและเกิดความ ภาคภูมิใจ	4.47	0.68	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการถ่ายทอด ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนา ร่วมกัน	4.48	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย		4.52	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 2.52$, $SD = 0.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.56$, $SD = 0.60$) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและเกิดความภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.47$, $SD = 0.68$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ที่	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย แลกเปลี่ยน ท้าทาย เป็นไปได้ และเหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษา	4.39	0.67	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือภาพอนาคตทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.36	0.68	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำ	4.34	0.71	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม	4.41	0.71	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ในการเตรียมความพร้อม และรับมือกับการเปลี่ยนแปลง	4.42	0.68	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		M	SD	
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้	4.41	0.70	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.39	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.39$, $SD = 0.69$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ในการเตรียมความพร้อม และรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.42$, $SD = 0.68$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.34$, $SD = 0.71$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ

ที่	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		M	SD	
1	ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม	4.46	0.66	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในการทำงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดหลักการและเหตุผล	4.48	0.67	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย	4.40	0.68	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา	4.50	0.64	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้	4.46	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย		4.46	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.46$, $SD = 0.66$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.50$, $SD = 0.64$) ผู้บริหารสถานศึกษาคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.40$, $SD = 0.68$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ

ที่	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกรูปแบบการปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้	4.49	0.64	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงและสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	4.43	0.69	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เด็ดเดี่ยว และถูกต้อง	4.40	0.71	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญที่จะรับมือกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง	4.34	0.73	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผน วิเคราะห์ ระบุ ความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือ ลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย	4.39	0.71	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการจัดการความเสี่ยงที่มีความยืดหยุ่น	4.43	0.69	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น	4.43	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย		4.42	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.42$, $SD = 0.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกรูปแบบการปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.49$, $SD = 0.64$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้า

หาญที่จะรับมือกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.34$, $SD = 0.73$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

ที่	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นและโน้มน้าวใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	4.48	0.70	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้	4.50	0.70	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและใส่ใจบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม	4.46	0.74	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ	4.47	0.73	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงบุคลากรด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทน	4.39	0.78	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	4.47	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย		4.46	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.46$, $SD = 0.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.50$, $SD = 0.70$) ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงบุคลากรด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.39$, $SD = 0.78$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ที่	รายการ	ระดับการดำเนินงาน		แปลผล
		M	SD	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา	4.53	0.64	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับนำไปสู่การปฏิบัติได้	4.49	0.63	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.47	0.64	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา	4.44	0.65	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	4.46	0.65	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เช่น Facebook Line Website E-mail	4.52	0.63	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้จัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน จัดเก็บหลักฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที	4.47	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย		4.48	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.48$, $SD = 0.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.53$, $SD = 0.64$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.44$, $SD = 0.65$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

รายการ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ผลรวม		แปลผล
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1. การทำงานเป็นทีมและมี ส่วนร่วม	4.45	0.55	4.54	0.52	4.52	0.58	4.52	0.54	มากที่สุด
2. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง	4.35	0.64	4.43	0.57	4.28	0.68	4.39	0.60	มาก
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ	4.42	0.60	4.47	0.56	4.49	0.66	4.46	0.58	มาก
4. การกล้าเสี่ยงและกล้า ตัดสินใจ	4.32	0.67	4.47	0.57	4.38	0.75	4.42	0.62	มาก
5. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ บุคลากร	4.38	0.68	4.48	0.64	4.59	0.67	4.46	0.65	มาก
6. การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสาร	4.42	0.55	4.53	0.55	4.34	0.63	4.48	0.56	มาก
เฉลี่ยโดยรวม	4.39	0.58	4.49	0.51	4.43	0.60	4.46	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.46, SD = 0.54$)

สถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.39, SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.45, SD = 0.55$) และการกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.32, SD = 0.67$)

สถานศึกษาขนาดกลาง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.49, SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.54, S.D. = 0.52$) และการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.43, S.D. = 0.57$)

สถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.43, SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.59, SD. = 0.67$) และการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.28, SD = 0.63$)

ตาราง 4.10 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นการทดสอบสมมติฐานดำเนินการโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	.569	2	.284	.989	.373
ภายในกลุ่ม	81.079	282	.288		
รวม	81.648	284			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียวจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	p-value
1. การทำงานเป็นทีมและมี ส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.462	2	.231	.800	.450
	ภายในกลุ่ม	81.415	282	.289		
	รวม	81.877	284			
2. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.705	2	.353	.975	.378
	ภายในกลุ่ม	101.998	282	.362		
	รวม	102.704	284			
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.175	2	.088	.262	.770
	ภายในกลุ่ม	94.227	282	.334		
	รวม	94.402	284			
4. การกล้าเสี่ยงและกล้า ตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.219	2	.609	1.585	.207
	ภายในกลุ่ม	108.431	282	.385		
	รวม	109.649	284			
5. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.066	2	.533	1.250	.288
	ภายในกลุ่ม	120.272	282	.426		
	รวม	121.338	284			
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.271	2	.636	2.046	.131
	ภายในกลุ่ม	87.603	282	.311		
	รวม	88.874	284			

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามการรับรู้ของครู

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,070 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตอบเลือก (Check list) ใช้สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 6 ด้าน คือ 1) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 2) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ 4) การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ 5) การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร และ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

มีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และมีค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ที่นับเท่ากับ .98

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการส่งหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย โดยส่งแบบสอบถามใช้ Google Form ผ่านระบบ My Office ถึงครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 และส่งสำเนาคำตอบคืนผู้ทำการวิจัย จำนวน 285 สำเนา คิดเป็นร้อยละ 100.00

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

1.4.3 การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

1.5 ผลการวิจัย

1.5.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

1) *การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรรวมถึงชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรระดม

ความคิด โดยใช้ศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การทำงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและเกิดความภาคภูมิใจ

2) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ในการเตรียมความพร้อม และรับมือกับการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย แพลกใหม่ ทำทาย เป็นไปได้ และเหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ทิศทางเปลี่ยนแปลงหรือภาพอนาคตทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับทิศทางเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำ

3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนคติเชิงบวกต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ตัดสินใจในการทำงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดหลักการและเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา รวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย

4) ด้านการกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกรูปแบบการปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานในสภาวะเสี่ยงและ

สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการจัดการความเสี่ยงที่มีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เต็ดเดี่ยวและถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ วางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม กิจกรรม เพื่อป้องกันหรือ ลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญที่จะรับกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง

5) *ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นและโน้มน้าวใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและใส่ใจบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงบุคลากรด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทน

6) *ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บริการความรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษารวมถึงชุมชน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือและมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน เช่น Facebook Line Website E-mail เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับนำไปสู่การปฏิบัติได้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้จัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน จัดเก็บหลักฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา ให้มีความทันสมัย ทันท่วงทีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

1.5.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบ ที่น่าสนใจควรแก่การนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามการรับรู้ของครู

2.1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวม

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เหตุที่ได้ผลเช่นนี้ อาจเพราะจากรัฐบาลให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้สนับสนุนระบบการศึกษา ดังปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 69 รัฐพึงจัดให้มีและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศิลปวิทยาการแขนงต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ การพัฒนา และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็ง ของสังคม และเสริมสร้างความสามารถของคนในชาติ และมาตรา 258 ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (1) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน และการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วขับเคลื่อนด้วยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า (ราชกิจจานุเบกษา, 2561ก: 34) ในส่วนของการจัดการศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563: 75-86) ได้มีนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560–2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579) มุ่งสู่ Thailand 4.0 โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาเป็นจุดเน้นที่สำคัญ เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษา ครอบคลุมทั้ง 4 ฝ่าย โดยปรับโครงสร้างของหน่วยงานตั้งแต่สถานศึกษาให้พร้อมกับการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Cloud Technology, Big Data Technology และ Communication Technology เป็นต้น รวมถึงการสร้างและพัฒนา นวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการและตัดสินใจ เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานทั้งระบบให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแก้ไขปัญหาในการบริหารงานด้วยแนวทางใหม่ ๆ จึงทำให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรม เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและช่วยในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับพลุ เซ็มทองคำดี. (2563, น.89) ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่ง นวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อาริยา เจ๊ะยะหลี (2563, น.60) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.77) ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2.1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 รายด้านที่เป็นประเด็นที่น่าสนใจ

1) *ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม* ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม รับฟังและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันสร้างและพัฒนานวัตกรรมนำมาใช้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดย

ได้กำหนดเป้าหมาย แผนงาน ให้บุคลากรปฏิบัติตาม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้ทุกคนมีส่วนร่วม โดยบุคลากรร่วมกันจัดประชุมในการกำหนดบทบาทในการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมและติดตาม การดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา กิณถิ่น (2560, น.1843) ได้ทำการ วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมารวม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยังมีเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียน และยังมีจัดการประชุมร่วมกับครู เพื่อช่วยกันกำหนด จุดมุ่งหมาย บทบาท เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัด และผู้บริหาร ยังมีการส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือกันในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.119) ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ส่วน ใหญ่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทีม โดยบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดผล สำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ ผลงาน ที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ครูรู้สึกมีส่วนร่วมและเห็นคุณค่า ของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น

2) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มี วิสัยทัศน์ เป้าหมาย แผนงาน/โครงการชัดเจน สามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อความ เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน พร้อมเผชิญหน้ากับความท้าทาย ในบริบทแวดล้อมที่แตกต่างกัน และทำ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ทั้งในด้านกายภาพ และด้านอื่น ๆ นอกจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีเป้าหมาย แผนงาน โครงการชัดเจนแล้วบุคลากรก็ต้องเข้าใจในแผนงาน โครงการ แนวทางในการปฏิบัติงาน จึงสามารถปฏิบัติงานตามแนวทางที่วางไว้ตามไปสู่ความสำเร็จได้ รวมทั้ง เข้าใจและยอมรับในความเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลายและมีความเสี่ยง สอดคล้อง กับงานวิจัยของอารียา เจ๊ะยะหลี (2563, น.98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร นวนทอง. (2565, น 1441) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

3) *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ* ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีแนวคิดที่เป็นกระบวนการมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ทำให้เกิดความแปลกใหม่ในการสร้างนวัตกรรม แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงาน และสร้างบรรยากาศแห่งการคิดริเริ่ม เพื่อให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนให้บุคลากรได้เปิดโลกทัศน์ที่กว้างไกล สนับสนุนให้บุคลากรได้สร้างหรือพัฒนานวัตกรรมอย่างอิสระ เพื่อให้สามารถคิดค้นวิธีการสอนที่หลากหลาย นำไปสู่การพัฒนาการเรียนเพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, น 253) ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของศิริพร พงษ์เนตร (2564, น 98) ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

4) *ด้านการกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ* ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีการวางแผนวิเคราะห์ความเสี่ยงมีการกำหนดแผนหรือมาตรการเพื่อป้องกัน เลือกใช้ข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาได้หลากหลายรูปแบบและมีการเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ ทำให้เกิดความกล้าปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ มีการไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ และกล้าตัดสินใจเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่บนหลักของเหตุและผล โดยจะมีการประชุมครู ผู้ปกครอง นักเรียน และกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ทราบปัญหา การดำเนินการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องมีประสบการณ์และความรู้พร้อมแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่นและปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของบริพัฒน์ สารผล (2565, น 104) ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, น 104) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

5) *ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร* ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีพฤติกรรมการปฏิบัติตนที่มีการกระตุ้นโน้มน้าว เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ ทำให้บุคลากรเกิดความเคารพนับถือ ศรัทธา และยอมรับ รวมไปถึงมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม และมีความสามารถให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562, น 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 ด้าน ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ ณิชฐนุชา หามนตรี (2565, น 101) ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก

6) *ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร* ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองด้านทักษะเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ และงานที่ได้รับมอบหมาย นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิยา ยิ้มรักษา(2565, น 133) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า เรื่อง ภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 ประจวบคีรีขันธ์ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ
 งานวิจัยของ ปรีวัฒน์ ยืนยง (2563, น 335) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
 สถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด พบว่า โดยธรรมชาติของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ผู้บริหาร
 สถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในด้าน การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การ
 มีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ การกล้าเสี่ยงและกล้า
 ตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ย
 สูงกว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก แต่ในส่วนของ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร ผู้บริหาร
 สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ย มากกว่าขนาดใหญ่ อาจเป็นเพราะอยู่ในช่วงที่เทคโนโลยีสารสนเทศ
 และการสื่อสารมีบทบาทเพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารด้านบริหารด้านการศึกษา จึงให้
 ความสำคัญในการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ แต่โดยภาพรวมและรายด้านครุมี
 ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 ทั้งในขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาด
 กลาง และขนาดใหญ่ ต่างมีการบริหารงานตามนโยบายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่ง
 เป็นหน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้ โดยสถานศึกษาแต่ละขนาดก็มีทรัพยากรอันได้แก่ จำนวนบุคลากร
 งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับแตกต่างกันไป แต่สิ่งที่เหมือนกันคือ การบริหารจัดการภายใน
 สถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน
 เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายโดยเน้นการจัด
 การศึกษาให้กับนักเรียนเป็นสำคัญ จึงส่งผลให้การบริหารจัดการของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิง
 นวัตกรรมในภาพรวมของสถานศึกษาแต่ละขนาดไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริฉัตร
 นวนทอง (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 และผลการวิจัยของ ณิชดาพร หวานสนิท (2565) ศึกษา
 เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

3.1 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและเกิดความภาคภูมิใจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สร้างผลงานนวัตกรรม สร้างความท้าทายเพื่อตั้งศักยภาพ และนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน

3.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือภาพอนาคตทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน ต้องมีความรู้ ความสามารถประสบการณ์ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำ

3.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นพัฒนาตนเอง คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาพร้อมทั้งอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย

3.4 ด้านการกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญที่จะรับมือกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความกล้าหาญที่จะรับมือกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง โดยการศึกษาค้นคว้าความรู้ต่าง ๆ อย่างรอบด้าน เช่น ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ด้านแนวทางการปฏิบัติงาน

3.5 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงบุคลากรด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการให้รางวัล ผลตอบแทน หรือเชิดชูเกียรติ อย่างเป็นธรรมและไม่อคติ เพื่อเป็นการกระตุ้น จูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาให้สร้างนวัตกรรม

3.6 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา ให้การสนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศอย่างเต็มที่ และจัดสรรงบประมาณหรือจัดหาแหล่งเงินทุนมาสนับสนุนให้เพียงพอต่อการสร้างหรือพัฒนา นวัตกรรมการจัดการศึกษา รวมถึงควรจัดหาวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่มีประสบการณ์ด้าน นวัตกรรมมาบรรยายหรือเป็นที่ปรึกษาเพื่อสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการทำงานของครู อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถส่งเสริมการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
2. ควรมีการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยนครสวรรค์

บรรณานุกรม

- กุลชลี จงเจริญ. (2564). หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2565). หน่วยที่ 5 การตัดสินใจและการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2565). หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 16(4) 131 – 140.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จักรพงษ์ แผ่นทอง. (2562). *หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม*. สืบค้นจาก <https://krujakkramong.com/>.
- จารุรัตน์ อธิธิดาวชิกุล. (2551). *บริหารคนเหนือตำรา*. กรุงเทพฯธุรกิจ Bizbook.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2* [การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2554). *ภาวะผู้นำยุคใหม่องค์การยุคใหม่ (Organizational Leadership)*.
 ธรรมมลการพิมพ์.
- _____. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับบริหารองค์การ : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. ปัญญาชน.
 ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2564). หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.
 ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. สาขาวิชา
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2546). หน่วยที่ 12 สถานศึกษากับชุมชน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการ
 สถานศึกษา*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* [วิทยานิพนธ์
 ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐชานันท์ พูลแก้ว. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต].
 มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ณัฐนิชา หามนตรี. (2565). *แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1* [วิทยานิพนธ์
 ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ณัฐ ช่างงาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณพิชญา กิจจัสจจา. (2559). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 เพื่อการศึกษา สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัย
 เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณิชดาพร หวานสนิท (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตาม
 ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. *วารสาร
 มจร อุบลปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 7(2), 127 – 142.
- ทองคำ พิมพา. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง* [ปริญญาานิพนธ์
 มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

- ทองใบ สุดขารี. (2554). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ (Leadership and Motivation Techniques)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). คณะวิทยาการจัดการ.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร และโสภณา สุดสมบูรณ์. (2564). *หน่วยที่ 6 การตัดสินใจ*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพาชาติ เมฆสุวรรณค์. (2545). *กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน*. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ธวัช บุญยมนี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- นรา สมประสงค์. (2564). *หน่วยที่ 8 การจูงใจและการติดต่อสื่อสาร*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นันทิยา ยิ้มรักษา. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำศรีษะเกษ*. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย สถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัยแห่งสุวรรณภูมิ*, 6(3), 880 – 891.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. อินโนกราฟฟิกส์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ Leadership and Strategic Leader*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). ทริปปี้ล กรุ๊ป.
- เนาวรัตน์ เขาวานาถ. (2562). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษากำแพงเพชร เขต 2 [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต]*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัทมา ปันทังกูร. (2565). *หน่วยที่ 1 วิสัยทัศน์ของผู้นำทางการศึกษา*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประจักษ์ ปฏิพัทธ์. (2559). *การคิดเชิงระบบและความคิดสร้างสรรค์*. โอ. เอส. พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาบึงกาฬ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปรีวัฒน์ ยืนยง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัย เทคนิค
อุบลราชธานี. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย สถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรม
ทางการศึกษาและการวิจัยแห่งสุวรรณภูมิ, 4(3), 330 – 344.
- ปวีณา กั่นถิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การ
ศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10(3),
1,833-1,848.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมมหาดใหญ่วิชาการ
ระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 1434 – 1449.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). พฤติกรรมองค์การ (Organization Behavior). โอ.เอส. พรินติ้ง
เฮ้าส์.
- พรทิพย์ บุญขวัญ. (2564). กระบวนการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา
โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัฒนชัย กุลศิริวัฒน์. (2551). ชุดเครื่องมือการพัฒนางานองค์กรตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการ
บริหารจัดการภาครัฐ หมวด 1 การนำองค์กร. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ
ราชการ. บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด.
- พัฒนางศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต].
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พสุ เต็มทองคำดี. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานครเขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 [การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัย
บูรพา.

- ภาณุวัฒน์ ทวีกุล. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิตตามทัศนะของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภาณุวัฒน์ พันธุ์แพ. (2546). *ภาวะผู้นำ*. มหาวิทยาลัยพายัพ.
- มัลลิกา วิชชุกรองครัด. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ปู่ทอง. (2562). *การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 28(1), 31 – 48.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25*. *ศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(3), 234 - 244.
- วิรุณ ตั้งเจริญ. (2551). *วิสัยทัศน์การศึกษา*. ศูนย์การพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2566). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็น เพื่อการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 9)*.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 37(3), 31 – 38.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สฤกษ์ดีพงษ์ ลิ้มปิยะเชิฐียร. (2564). *หน่วยที่ 12 ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา. ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.

- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาธิต ทรัพย์รวงทอง (2566). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 6(3) 309 – 324.
- สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์. (2564). หน่วยที่ 10 แนวคิดร่วมสมัยทางการบริหาร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพิชชา พุกกันงาม. (2559). *การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 8(2), 190 – 198.
- สุรกิจ สุวรรณแกม. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ Leadership: Theory and Practice*. บุคคิงส์.
- _____. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. บริษัท วิรัตน์ เอ็ดดุกะซัน จำกัด.
- _____. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. ส. เอเชียเพรส.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2561). หน่วยที่ 4 ภาวะผู้นำ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. (2565). *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2565*. พัทลุง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *การวางแผนเชิงกลยุทธ์การศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ใน *เอกสารประกอบการอบรมการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. พริกหวานกราฟฟิค.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *สำรวจการมี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานประกอบการ พ.ศ. 2564*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2566). *พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา*. สืบค้นจาก <https://www.edusandbox.com>.
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรณพ จินะวัฒน์ และโสภณา สุดสมบูรณ์. (2565). หน่วยที่ 4 มนุษย์สัมพันธ์และการพัฒนาที่มาจากผู้นำทางการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อมลรดา พุทธินันท์. (2561). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* [ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม* [ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัมพร เกียรติวิกรัย (2559). *อิทธิพลกำกับของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาต่อความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและความตั้งใจลาออก* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารียา เจ๊ะยะหลี. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อิตีซาม เจะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Alsolami, H.A., Cheng, K.T., & Twalh, M.I. (2016). Revisiting innovation leadership. *Open Journal of Leadership*, 8, 31-38.
- Bennis, Warren. (2002). *Creative leadership*. Bangkok. Chulalongkorn University.
- Couros, G. (2019). *Innovative leadership in education*. Retrieved from <https://georgecouros.ca/blog/archives/tag/innovative-leadership-in-education>.

- Guetchius, A. (2018). *Innovative School Leaders Part 1: How to Become an Innovative School Leader*. Retrieved from <https://www.edelements.com/blog/innovative-school-leaders-part-1-how-to-become-an-innovative-school-leader>.
- Haimowitz, N.R., & Haimowitz, M.L. (1973). What Makes Them Creative?. *Human Development*, 197-207.
- Higgins, J.M. (1995). *Innovate or evaporate: Test & improve your organization IQ-its innovation quotient*. New York: New Management.
- Jackson. (2003). *Systems Thinking : Creative Holism for Managers*. England: John Wiley & Sons.
- Jong, J. P. & Den Hartog, D. N. (2007). *How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour*. *European Journal of Innovation Management*.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- Mann, D. (1975). *Policy Decision-Making in Education: An Introduction to Calculation and Control*. New York: Teachers College Press, Columbia University.
- Nelson, D. L. & Quick, J.C. (1997). *Organization behavior: Foundations, relations, and challenges*. West Publishing Company.
- Parker, G. M. (1990). *Team Players and Teamwork: The New Competitive Business Strategy*. San Francisco, Calif. : Jossey – Bass.
- Reilly, E.L., & Lewis, R.R. (1983). *Educational Psychology*. New York: Macmillan.
- Sen, A., & Eren, E. (2012). Innovative leadership for the twenty-first century. International Conference on Leadership. *Technology and Innovation Management*, 41, 1-14.
- Shull, F. et. (1970). *Organizational Decision Making*. New York: McGraw-Hill.
- Simon, H. A. (1950). *Administrative Behavior*. New York: Macmillan.
- The Wallace Foundation. (2012). *The school principal as leader: Guiding schools to better teaching and learning*. New York: Author.
- Torrance, E.P. (1971). Creativity and Infinity. *Journal of Research and Development in Education*, 4 (3), 35-41.

Ubaidillah, M. (2018). Innovation Leadership in improving the quality of Education. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9 (7), 1288-1299.

Watson, S.H. (2000). Leadership Requirement in the 21 Century: The Perception of Canadian Private Sector Leader. *Dissertation Abstracts International*. 3(2), 356-A.

Woodcock, M. & Francis, D. (1994). *Team building strategy*. New Hampshire: Gower Publishing.

Zenger, J., & Folkman, J. (2014). *Leading Innovation*. Retrieved from <https://hbr.org/2014/12/research-10-traits-of-innovative-leaders>.

This is Mendeley biography





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัย

สกลนคร



ที่ อว.0602.16 (น) / 140

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ เมษายน 2567

เรื่อง ขอเวียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เวียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิริยะ จตุพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาต้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายสมเิธร สังแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาต้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวัตรกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 ตามโครงการการศึกษาต้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาต้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาต้นคว้าอิสระไว้เรียบร้อยแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำขึ้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาต้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรื่องด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-171-3541



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ โทร. 8506

ที่ อว 0602.16 (น/ว) 140 วันที่ ๒ เมษายน 2567

เรื่อง ขอเวียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฐิมาปวีญ์ คณินพคุณย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายสมเสียร สังแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

จึงเวียนมาเพื่อโปรดคุณทราบ จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐิมาปวีญ์ คณินพคุณย์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-171-3541



ที่ อว.๐๖๐๒.๑๖ (พ) / ๑๔๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางซุง อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางภัทรพร หนูปึกฉิม (ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดลานแค)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสมเ็ียร สังแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต ๑ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนี้มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ให้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓-๑๗๑-๓๕๔๑



โรงเรียนวัดเขาวงกต
เลขที่รับ ๖๒๕ ปว
ลงวันที่ ๑๐ พ.ค. ๖๗
เวลา ๑๑.๓๖

ที่ ๒๖๐๐๒.๑๖ (บ) / ๒๑๙

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย
เรียน นางสาวศิริกัญจน์ ช่วยจันทร์ (รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาวงกต)

ด้วยนายสมเสียร อึ้งแก้ว นักศึกษาลัทธิสุทธศึกษาสาครมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การประเมินเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถาม
ไปทดลองใช้กับครู โรงเรียนวัดเขาวงกต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 12 คน
ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์
แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือวิจัย ตามวัน
เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ. ร. ๖๖.
เพื่อใช้ทดลอง
มสธ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา
ทดลองเครื่องมือวิจัย ใช้แบบวิจัย ร.๖.๖.
ต้นฉบับ ๕ ฉบับ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

คุณ
๑๐ พ.ค. ๖๗
ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-171-3541

- ทราบ
- แจ้งดูแลบุคลากรที่ทักท้วง
พิกุลเนตรเนตรม ๖๖๖๖๖๖๖๖๖๖ QR code
๖๖๖๖ ๖๖ ๖.๖. ๖๖๖๖

๖๖ ๖.๖. ๖๖๖๖

ที่ ๑๖.๐๐๐๒.๑๖ (น) / ๒๑๔



โรงเรียนสามัคคีอนุสรณ์
วันที่ ๑๕ / ๑๕ / ๖๖
วันที่ 15. ๙. ๖7
เวลา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย
เขียน นาสาวศิริกาญจน์ ผู้ช่วยจันทร์ (ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีอนุสรณ์)

ด้วยนางสมเสี่ยว ถังแก้ว นักศึกษามัธยมศึกษาสายชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การดำเนินงานนิเทศกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครู โรงเรียนสามัคคีอนุสรณ์ ซึ่งได้ส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 13 คน ทั้งนี้ จะมิใช่เป็นการรบกวนเวลาเรียนคาบปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่ฝ่ายวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(Handwritten signature)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิเศษกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

เขียน ผอ. ร.ร.สามัคคีอนุสรณ์
 ส่งที่สถาน
 ส่งที่โรงเรียน
 ส่งที่...
วันที่ 15 / ๙ / ๖๗

- ทาน
- แจ้งคนควบคุมดูแลสถานศึกษาท่าน
ตอบแบบสอบถาม ภายใน ๒๐ พ.ค. ๒๕๖๗

(Handwritten signature)
๑๖ พ.ค. ๒๕๖๗

ฝ่ายมัธยมศึกษา
โทร 0-2504-8505
โทรสาร 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-171-3541

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๒๙๔



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๗ พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวธัสมารา จินตามณี (ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านต้นสน)

ด้วยนายสมเสียร สังก้าว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครู โรงเรียนบ้านต้นสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 8 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พริ้วรัตน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-171-3541



ที่ ฮว.0602.16 (บ) / ๒๙๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๖ พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสุนทร เกิดณรงค์ (รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโตนด(เขนวิทยา))

ด้วยนายสมเสียร สังก้าว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้กับครู โรงเรียนวัดโตนด(เขนวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 2 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้ จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-171-3541

ที่ อว.0602.16 (บ) / 294



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน นางจุไรรัตน์ จันทน์ (รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าว่า)

ด้วยนายสมเสียร สังแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครู โรงเรียนโรงเรียนบ้านท่าว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 5 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-171-3541



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขต



แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามการรับรู้ของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตอบตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด โดยข้อมูลและคำตอบทั้งหมดจะได้รับการปกปิดเป็นความลับและจะนำผลไปใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เท่านั้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามและส่งคืนภายในระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายสมเสียร สังก้าว

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

โทรศัพท์ .083-1713541 E-mail : somsean07142515@gmail.com

กรุณาส่งแบบสอบถามคืนภายในวันที่ 15 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

2. อายุ

[] ไม่เกิน 30 ปี

[] 31 - 40 ปี

[] 41 - 50 ปี

[] 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

[] ปริญญาตรี

[] ปริญญาโท

[] ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

[] ต่ำกว่า 5 ปี

[] 5 - 15 ปี

[] 16 - 25 ปี

[] มากกว่า 25 ปี

5. ขนาดสถานศึกษา

[] ขนาดเล็ก

[] ขนาดกลาง

[] ขนาดใหญ่



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่สอดคล้องกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ของท่าน เพียงข้อละ 1 ระดับเท่านั้น โดยกำหนดระดับ ดังนี้

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

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายได้เป็น อย่างดี					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรรวมถึงชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่กำหนด					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรระดมความคิด โดยใช้ศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การทำงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและเกิดความภาคภูมิใจ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน					
ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง						
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย แปรภคใหม่ ทำททย เป็นไปได้ และเหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือภาพอนาคตทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ในการเตรียมความพร้อม และรับมือกับการเปลี่ยนแปลง					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้					

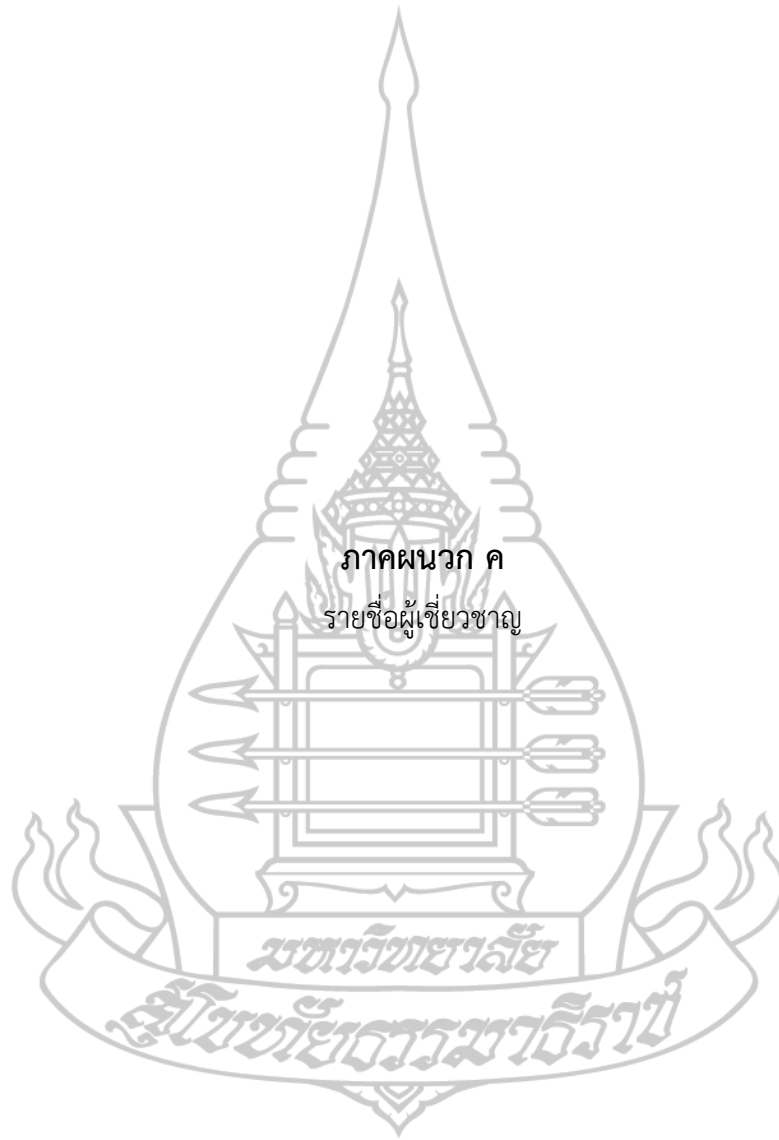
ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ						
14	ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในการทำงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดหลักการและเหตุผล					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้					
ด้านที่ 4 การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกรูปแบบการปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงและสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เด็ดเดี่ยว และถูกต้อง					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญที่จะรับมือกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการจัดการความเสี่ยงที่มีความยืดหยุ่น					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 5 การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร						
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นและโน้มน้าวใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและใส่ใจบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงบุคลากรด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทน					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ					
ด้านที่ 6 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร						
32	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับนำไปสู่การปฏิบัติได้					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เช่น Facebook Line Website E-mail					
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้จัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน จัดเก็บหลักฐานข้อมูลส่วนกลาง และสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้





ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร (อาจารย์)

สถานที่ทำงาน : วิทยาลัยการศึกษา ม.พะเยา

วุฒิการศึกษา : ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารการศึกษา การประกัน

คุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการโรงเรียนทางเลือก การจัดทำ

แผนยุทธศาสตร์สถานศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริมปรัชญ์ คณินพศุตย์ (อาจารย์)

สถานที่ทำงาน : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วุฒิการศึกษา : ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวัดและประเมินผล

การศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การวัดและประเมินผลการศึกษา

การวิจัยการศึกษา สถิติและคณิตศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ : นางภัทราพร หนูปักขิณ

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนวัดลานแะเซ

วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารการศึกษา นวัตกรรม

ด้านการบริหาร





ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยสุรินทร์

สุโขทัยธรรมมาธิราช

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พัทลุง 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				
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม								
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร และชุมชน โดยมีการ บูรณาการความร่วมมือจาก หลาย ๆ ฝ่ายได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้บุคลากรรวมถึง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์ตาม ขอบข่ายงานที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากร ร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่าง มีประสิทธิภาพและบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น ให้บุคลากรระดมความคิด โดยใช้ศักยภาพอย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อให้การ ทำงานสำเร็จและบรรลุ เป้าหมายได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
	ในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน							
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและเกิดความ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง								
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย แปลกใหม่ ทำทาย เป็นไปได้ และเหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือภาพอนาคตทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับทิศ ทางการเปลี่ยนแปลงหรือ เหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้า ได้อย่างแม่นยำ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
11	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่ มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงจากสภาพ ปัจจุบันไปสู่การสร้าง นวัตกรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ กระตือรือร้น ในการเตรียม ความพร้อม และรับมือกับการ เปลี่ยนแปลง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการ เปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือ กับการเปลี่ยนแปลงเพื่อ นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ในอนาคตได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ								
14	ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรเกิดความคิด	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	สร้างสรรค์ในการสร้าง นวัตกรรม							
15	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจ ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดหลักการและเหตุผล	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
16	ผู้บริหารสถานศึกษาคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความ แตกต่าง มีคุณค่า และเป็น	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
	ประโยชน์ต่อสถานศึกษาโดย อาศัยเทคโนโลยีและ สารสนเทศที่ทันสมัย							
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติ เชิงบวกต่อการนำนวัตกรรม มาใช้ในสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
ด้านการกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ								
18	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวม ข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อ นำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การ สร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการ ขับเคลื่อนให้เกิดการสร้าง นวัตกรรมได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ เลือกรูปแบบการปฏิบัติงานได้ เหมาะสมกับเป้าหมายที่ สถานศึกษากำหนดไว้	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานในสถานการที่มี	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{x})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	ความเสี่ยงและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้							
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เด็ดเดี่ยว และถูกต้อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าหาญที่จะรับมือกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
24	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการจัดการความเสี่ยงที่มีความยืดหยุ่น	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
25	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้	
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร								
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นและโน้มน้าวใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและใส่ใจบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
30	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงบุคลากรด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
31	ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร								
32	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมี	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	ความเข้าใจ ยอมรับนำไปสู่ การปฏิบัติได้							
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
36	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เช่น Facebook Line Website E-mail	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ จัดทำระบบงานข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน จัดเก็บหลักฐานข้อมูล ส่วนกลางและสามารถ เชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ ทันที	1	1	1	3	1	ใช้ได้	



(นายสมเสียร สังก้าว)

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร จตุพร)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2

ลงชื่อ..... **ปรีดา**
(..... **นพ.ดร.ปรีดา ปรีดา**)
ตำแหน่ง..... **อาจารย์พิเศษเกษมและวิมล**
วันที่..... **8**.....เดือน..... **พ.ค.**.....พ.ศ..... **67**.....



ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

ลงชื่อ..... **วิไล**
(..... **นางภัทราพร หนูแก้ว**)
ตำแหน่ง..... **ผู้ชำนาญการโสตทัศนศึกษา**
วันที่..... **10**.....เดือน..... **พฤษภาคม**.....พ.ศ..... **2567**.....





ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	38



Frequencies

Notes

Output Created		07-JUN-2024 15:45:07
Comments		
Input	Data	E:\T\SU\111.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	285
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=gender age edu exp type /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Statistics

		gender	age	edu	exp	type
N	Valid	285	285	285	285	285
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table**gender**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		44	15.4	15.4	15.4
		241	84.6	84.6	100.0
Total		285	100.0	100.0	

age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 0	75	26.32	26.3	26.3
	31 - 40	67	23.51	23.5	49.8
	41 - 50	74	25.96	26.0	75.8
	51 - 60	69	24.21	24.2	100.0
	Total	285	100.00	100.0	

edu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		237	83.2	83.2	83.2
		47	16.5	16.5	99.6
		1	.4	.4	100.0
Total		285	100.0	100.0	

exp

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	75	26.3	26.3	26.3
	5 - 15	90	31.6	31.6	57.9
	16 - 25	52	18.2	18.2	76.1
	2 5	68	23.9	23.9	100.0
	Total	285	100.0	100.0	

type				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	82	28.8	28.8	28.8
	176	61.8	61.8	90.5
	27	9.5	9.5	100.0
Total	285	100.0	100.0	

```

COMPUTE t1=Median(a1 to a7).
EXECUTE.
COMPUTE t1=MEAN(a1 to a7).
EXECUTE.
COMPUTE t2=MEAN(b8 to b13).
EXECUTE.
COMPUTE t3=MEAN(c14 to c18).
EXECUTE.
COMPUTE t4=MEAN(d19 to d25).
EXECUTE.
COMPUTE t5=MEAN(e26 to e31).
EXECUTE.
COMPUTE t6=MEAN(f32 to f38).
EXECUTE.
COMPUTE total=MEAN(a1 to f38).
EXECUTE.
ONEWAY t1 t2 t3 t4 t5 t6 total BY type
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING ANALYSIS
  /POSTHOC=LSD ALPHA(0.05).

```

Oneway

Notes

Output Created	07-JUN-2024 17:12:29	
Comments		
Input	Data	E:\T S U\ \ \ . s a v
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	285
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax	ONEWAY t1 t2 t3 t4 t5 t6 total BY type /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=LSD ALPHA(0.05).	
Resources	Processor Time	00:00:00.08
	Elapsed Time	00:00:00.17

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
t1	82	4.45	.55	.06117	4.3313	4.5747	3.00	5.00
	176	4.54	.52	.03935	4.4662	4.6215	2.29	5.00
	27	4.52	.58	.11236	4.2876	4.7495	3.00	5.00
Total	285	4.52	.54	.03181	4.4527	4.5779	2.29	5.00
t2	82	4.35	.64	.07085	4.2066	4.4885	2.50	5.00
	176	4.43	.57	.04291	4.3405	4.5099	2.17	5.00
	27	4.28	.68	.13044	4.0097	4.5459	2.83	5.00
Total	285	4.39	.60	.03562	4.3188	4.4590	2.17	5.00
t3	82	4.42	.60	.06585	4.2909	4.5530	2.00	5.00
	176	4.47	.56	.04189	4.3912	4.5565	2.00	5.00
	27	4.49	.66	.12736	4.2271	4.7507	3.00	5.00
Total	285	4.46	.58	.03415	4.3931	4.5276	2.00	5.00
t4	82	4.32	.67	.07364	4.1740	4.4671	2.00	5.00
	176	4.47	.57	.04324	4.3806	4.5513	2.29	5.00
	27	4.38	.75	.14528	4.0823	4.6796	2.86	5.00
Total	285	4.42	.62	.03681	4.3436	4.4885	2.00	5.00
t5	82	4.38	.68	.07497	4.2289	4.5272	2.00	5.00
	176	4.48	.64	.04806	4.3872	4.5769	1.00	5.00
	27	4.59	.67	.12964	4.3199	4.8529	3.00	5.00
Total	285	4.46	.65	.03872	4.3858	4.5382	1.00	5.00
t6	82	4.42	.55	.06125	4.3015	4.5452	2.57	5.00
	176	4.53	.55	.04128	4.4502	4.6131	2.00	5.00
	27	4.34	.63	.12060	4.0907	4.5865	3.14	5.00
Total	285	4.48	.56	.03314	4.4170	4.5474	2.00	5.00
total	82	4.39	.58	.06351	4.2642	4.5169	2.37	5.00
	176	4.49	.51	.03824	4.4141	4.5650	2.34	5.00
	27	4.43	.60	.11477	4.1929	4.6648	3.05	5.00
Total	285	4.46	.54	.03176	4.3928	4.5178	2.34	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
t1	Between Groups	.462	2	.231	.800	.450
	Within Groups	81.415	282	.289		
	Total	81.877	284			
t2	Between Groups	.705	2	.353	.975	.378
	Within Groups	101.998	282	.362		
	Total	102.704	284			
t3	Between Groups	.175	2	.088	.262	.770
	Within Groups	94.227	282	.334		
	Total	94.402	284			
t4	Between Groups	1.219	2	.609	1.585	.207
	Within Groups	108.431	282	.385		
	Total	109.649	284			
t5	Between Groups	1.066	2	.533	1.250	.288
	Within Groups	120.272	282	.426		
	Total	121.338	284			
t6	Between Groups	1.271	2	.636	2.046	.131
	Within Groups	87.603	282	.311		
	Total	88.874	284			
total	Between Groups	.569	2	.284	.989	.373
	Within Groups	81.079	282	.288		
	Total	81.648	284			

Post Hoc Tests



Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) type	(J) type	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
t1			-.09087	.07184	.207	-.2323	.0505
			-.06556	.11922	.583	-.3002	.1691
			.09087	.07184	.207	-.0505	.2323
			.02531	.11105	.820	-.1933	.2439
			.06556	.11922	.583	-.1691	.3002
t2			-.07763	.08041	.335	-.2359	.0807
			.06978	.13344	.601	-.1929	.3325
			.07763	.08041	.335	-.0807	.2359
			.14741	.12430	.237	-.0973	.3921
			-.06978	.13344	.601	-.3325	.1929
t3			-.05191	.07729	.502	-.2040	.1002
			-.06694	.12826	.602	-.3194	.1855
			.05191	.07729	.502	-.1002	.2040
			-.01503	.11947	.900	-.2502	.2201
			.06694	.12826	.602	-.1855	.3194
t4			-.14535	.08291	.081	-.3085	.0178
			-.06039	.13759	.661	-.3312	.2104
			.14535	.08291	.081	-.0178	.3085
			.08496	.12816	.508	-.1673	.3372
			.06039	.13759	.661	-.2104	.3312
t5			-.10396	.08732	.235	-.2758	.0679
			-.20837	.14490	.152	-.4936	.0769
			.10396	.08732	.235	-.0679	.2758
			-.10441	.13498	.440	-.3701	.1613
			.20837	.14490	.152	-.0769	.4936
t6			-.10831	.07452	.147	-.2550	.0384
			.08472	.12367	.494	-.1587	.3282
			.10831	.07452	.147	-.0384	.2550
			.19303	.11520	.095	-.0337	.4198
			-.08472	.12367	.494	-.3282	.1587
total			-.09897	.07169	.169	-.2401	.0422
			-.03829	.11897	.748	-.2725	.1959
			.09897	.07169	.169	-.0422	.2401
			.06068	.11083	.584	-.1575	.2788
			.03829	.11897	.748	-.1959	.2725
		-.06068	.11083	.584	-.2788	.1575	

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายสมเสียร สังก้าว
วัน เดือน ปี เกิด	14 ตุลาคม 2515
สถานที่เกิด	อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง
ที่อยู่ปัจจุบัน	60 ม.1 ต.พนมวังก์ อ.ควนขนุน จ.พัทลุง 93110
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (วิชาเอกภูมิศาสตร์ วิชาโทภาษาไทย) สถาบันราชภัฏสงขลา พ.ศ. 2538
ประวัติการทำงาน	โรงเรียนวัดบ้านสวน(คงวิทยาการ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

