

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

เขต 3

นางอรพิน อิมรัตน์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

**Factors Affecting Innovative Leadership of Administrators in Schools under
Chon Buri Primary Education Service Area Office 3**

Mrs. Orapin Imrat

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

School of Educational Studies

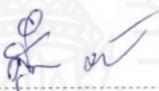
Sukhothai Thammathirat Open University

2018


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
ชื่อและนามสกุล	นางอรพิน อัมรัตน์
แขนงวิชา	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.บุญลือ ทองอยู่)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ผู้ศึกษา นางอรพิน อิ่มรัตน์ รหัสนักศึกษา 2602300259

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันศิริจนวงศ์ ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (2) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และ (4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 322 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยบุคคล ปัจจัยทีมงาน และปัจจัยองค์การ (2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมในทางบวก และ (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เรียงตาม ตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยองค์การ ปัจจัยทีมงาน และปัจจัยบุคคล

คำสำคัญ ปัจจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประถมศึกษา

Independent Study title: Factors Affecting Innovative Leadership of Administrators in Schools under Chon Buri Primary Education Service Area Office 3

Researcher: Mrs. Orapin Imrat; **ID:** 2602300259

Degree Master of Education (Educational Administration);

Independent study advisors: Dr.Suttiwan Tuntirofanawong, Associate Professor;

Academic year: 2018

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the factors related to the innovative leadership of the administrators under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3;(2) to study the innovative leadership of school administrators under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3; (3) to study the relationship between factors related to innovative leadership of administrators under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3; and (4) to study factors affecting innovative leadership of the administrators under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3.

The research sample consisted of 322 teachers in the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3, by stratified random sampling. Questionnaire With reliability of .99. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation,. Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research results indicated that (1) the factors related to the innovative leadership of the administrators under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3 were rated at the highest level; the specific aspects of factors related to the innovative leadership of the administrators could be ranked based on their rating means as follows: the personal factors; the team factors; the organizational factors (2) innovative leadership of school administrators under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3 were rated at the high level; the specific aspects of innovative leadership of the administrators could be ranked based on their rating means as follows: the risk management; the creativity, the participation in vision change ;and the creation of an atmosphere of innovation organization (3) The relationship between factors related to overall leadership innovation had a positive relationship; and (4) factors affecting innovation leadership of school administrators under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3 were the following: the organizational factors (X_3) ,the team factors (X_2) ,and the personal factors (X_1); the regression equation for prediction of innovative leadership was as shown below:

Keywords: Factor Innovative leadership, Primary

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันติรจนาวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา คำแนะนำ คุณเลเอาใจใส่เป็นกำลังใจในการทำงานนับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัย รู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.บุญลือ ทองอยู่ กรรมการสอบ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ นางฉัฐนิช เขียวพอ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 นางมุกดา อามาลินา ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และ นางศิรินทร์รัตน์ สมัครสมาน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชากนอก ที่กรุณาตรวจพิจารณาเครื่องมือวิจัยและให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือเป็นอย่างมาก

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทุกท่านที่ให้การสนับสนุนและกรุณาตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกุศลตอบแทนคุณบิดามารดา ครู – อาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ประสบการณ์ทุกท่าน รวมถึงผู้มีส่วนในการทำการศึกษาวิจัยโดยทั่วกันทุกคน

อรพิน อิ่มรัตน์

สิงหาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	10
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	12
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	37
การบริหารงานของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
การวิเคราะห์ข้อมูล	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม	63

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 .. 65	65
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 .. 69	69
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 .. 75	75
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 .. 78	78
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .. 80	80
สรุปการวิจัย .. 80	80
อภิปรายผล .. 85	85
ข้อเสนอแนะ .. 90	90
บรรณานุกรม .. 93	93
ภาคผนวก .. 99	99
ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .. 98	98
ข สำเนาหนังสือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ, สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย .. 109	109
ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ .. 117	117
ง ผลการประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ .. 119	119
จ ผลของการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อความสะดวกของเครื่องมือ .. 122	122
ประวัติผู้ศึกษา .. 130	130

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	30
ตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	43
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 (n=322)	65
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านปัจจัยระดับบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ	66
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านปัจจัยระดับทีม จำแนกเป็นรายชื่อ	67
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านปัจจัยระดับองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ	68
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (n = 322)	69
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 322)	70
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 322)	71
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 322)	72

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 322)	73
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 322)	74
ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3	75
ตารางที่ 4.13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้ง 3 ด้าน	76
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลกับส่วนประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	77
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยวิธี Stepwise	78
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยวิธี Stepwise	79

ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านอุตสาหกรรม ด้านเกษตรกรรม ด้านการศึกษา และด้านอื่น ๆ จากการขยายตัวทางด้านเทคโนโลยี อุตสาหกรรม และการบริการที่มากขึ้นนี้เอง ส่งผลให้รัฐบาลมีการกำหนดนโยบายและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีการสร้างและใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาในทุก ๆ ด้านของประเทศ ให้ประเทศมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน และมั่นคง และในด้านการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศอย่างรวดเร็วเช่นกัน รัฐบาลมีนโยบายกำหนดให้นักเรียนต้องมีทักษะที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 คือ 1) ทักษะชีวิตและการทำงาน 2) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และ 3) ทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี โดยครูผู้หน้าที่ถ่ายทอดความรู้โดยตรงกับนักเรียนก็ ต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองโดยเปลี่ยนจากครูผู้สอนมาเป็นผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งเน้นให้นักเรียนเกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสามารถอยู่ในสังคมแห่งศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมให้กับนักเรียน โดยครูต้องมีทักษะดังนี้ 1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา 2) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) ทักษะด้าน ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ 4) ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ 5) ทักษะด้านการสื่อสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ 6) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารและ 7) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (สุวณี อึ้งวรากร, 2558, น.65) จากทักษะต่างๆ ดังกล่าวของนักเรียนและครูที่ต้องมีในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้นักเรียน มีความสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้ทักษะต่าง ๆ เหล่านี้เกิดขึ้นกับนักเรียนและครูในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษา ครูและนักเรียนเลือกใช้นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ใช้นวัตกรรมในการสร้างสื่อและการวัดประเมินผล ครูและนักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างผลงาน สิ่งประดิษฐ์ สามารถสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมที่มีประโยชน์ต่อตนเอง สถานศึกษาและประเทศชาติต่อไป นอกจากนี้นวัตกรรมยังช่วยในการบริหาร

สถานศึกษา ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารสถานศึกษาของตนเองได้อย่างคล่องตัว และเกิดประสิทธิภาพ เกิดการทำงานที่เป็นระบบ โดยนวัตกรรมการบริหารการศึกษามีหลายรูปแบบ ได้แก่ การบริหารจัดการห้องเรียนในศตวรรษที่ 21 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นวัตกรรมเพื่อการบริหารสำนักงาน และภาวะผู้นำต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นภาวะผู้นำสมัยใหม่ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่ช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมที่จะช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นที่น่าเชื่อถือของบุคลากรภายในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

จากความสำคัญของนวัตกรรมดังกล่าว การจะทำให้ครูและนักเรียนยอมรับเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้นั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะต้องเป็นผู้ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้เทคนิค วิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย และควรพัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างรวดเร็ว ผู้นำสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2561, น.130) ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะผู้นำคือที่มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากร ในองค์กรมีความคิดและแนวทางในการสร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กร อย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้ (กุลชลี, 2561, น. 8) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถ และสมรรถนะสูงในการบริหารงาน

ด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลต่อการเป็นองค์การ績คสมรรถนะสูงของโรงเรียนได้ร้อยละ 80 การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะสามารถนำความสามารถของตนในการ โน้มน้าวหรือจูงใจให้บุคลากรในองค์การทำงานด้วยความเต็มใจ และยังประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้หรือพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้ได้ ซึ่งการที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ 1) ปัจจัยระดับบุคคล 2) ปัจจัยระดับทีมงาน และ 3) ปัจจัยระดับองค์การ (กุลชติ จงเจริญ, 2561, น.27) โดยปัจจัยที่กล่าวมานี้จะช่วยผลักดันให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้เกิดมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารการศึกษาของตนเอง

ปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้กำหนดกลยุทธ์และแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัด คือ ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมและประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ของแผนพัฒนาการศึกษากลุ่มจังหวัด เขตตรวจราชการที่ 9 พ.ศ. 2557-2560 (จันทบุรี ชลบุรี ตราด และระยอง) คือ เสริมสร้างประสิทธิภาพด้านการออกแบบและนวัตกรรมตลอดจนให้บริการด้านการทดสอบคุณภาพเพื่อยกระดับคุณภาพและรูปแบบผลิตภัณฑ์ให้หลากหลายได้มาตรฐานสากลเป็นที่ยอมรับและแข่งขันได้ในตลาดโลก ซึ่งจากแผนพัฒนาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าทุกหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการสร้างและใช้นวัตกรรม ดังนั้นสถานศึกษาและผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและตื่นตัวในเรื่องของนวัตกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนตนเองให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงตอบสนองนโยบายด้านนวัตกรรมของทางเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และนโยบายของจังหวัดชลบุรี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานให้ดีขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

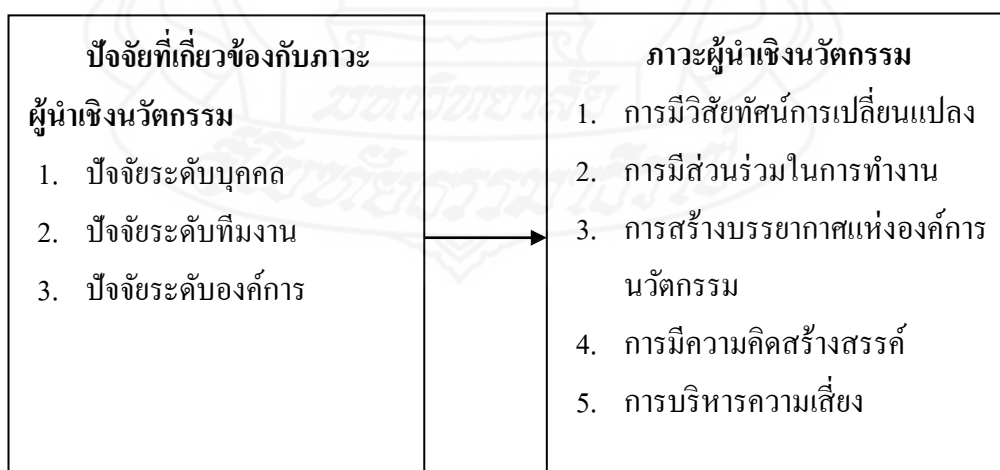
2.2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จากกรอบความคิดเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของกฤษดิ จงเจริญ (2561), สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ว่าด้วยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ว่าด้วยเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร, เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ว่าด้วยเรื่องของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน, ขวัญชนก โตนาค (2556) ว่าด้วยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร, อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553) ว่าด้วยเรื่องของการพัฒนาตัวแบบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กรอบแนวคิดดังกล่าวสามารถกำหนดเป็นกรอบในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 81 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,001 คน

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 **ตัวแปรที่ศึกษา** ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 3 ปัจจัย คือ

- 1) ปัจจัยระดับบุคคล
- 2) ปัจจัยระดับทีมงาน
- 3) ปัจจัยระดับทีมงาน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 ประการคือ

- 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
- 4) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 5) การบริหารความเสี่ยง

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ปีการศึกษา 2561

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ภาวะผู้นำ** หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลที่มีต่อผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบารมี ให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

6.2 **นวัตกรรม** หมายถึง สิ่งใหม่ๆ ที่อาจเป็นความคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ที่ อยู่ภายใต้ ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคล หรือทักษะที่ทำให้เกิดความคิดใหม่ วิธีการใหม่ และกระบวนการใหม่ในการทำงาน

6.3 **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม** หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและบทบาทที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนบุคลากรให้คิดค้นแนวทางการพัฒนางาน เกิดนวัตกรรมในองค์กร เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 5 ด้านดังนี้

6.3.1 **การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง** หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้

6.2.2 **การมีส่วนร่วม** หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

6.2.3 **การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม** หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด กระตุ้นให้บุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ใ้รางวัลและเสริมแรงให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ ไปสู่องค์การนวัตกรรม

6.2.4 **การมีความคิดสร้างสรรค์** หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์รูปแบบใหม่ในการแก้ปัญหา และการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น สร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าในองค์การ

6.2.5 การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมให้องค์กรทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ๆ สามารถควบคุมกิจกรรม และการดำเนินงานต่างๆ เพื่อลดหรือป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ภายใต้เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดผลกระทบเชิงลบผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์และลดความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพให้การสนับสนุนทรัพยากรและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดและ มีกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

6.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดนวัตกรรมภายในสถานศึกษา มี 3 ปัจจัย ดังนี้

6.3.1 ปัจจัยระดับบุคคล หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองในทางสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบด้วยกำลังกายและกำลังใจของตนเอง และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

6.3.2 ปัจจัยระดับทีมงาน หมายถึง การสะท้อนผลงานของทีมในเชิงบวกเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม เข้าใจลักษณะ ความแตกต่างของบุคคลที่อยู่ในทีม ใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ให้อิสระในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้

6.3.3 ปัจจัยระดับองค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างขององค์กร เป็นโครงสร้างแบบกระจายอำนาจ ไม่เป็นทางการสามารถยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

6.4 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

6.5 ครู หมายถึง บุคลากรผู้ทำหน้าที่สอนนักเรียนภายในโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ข้อมูลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาคนไปสู่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.2 ผู้บริหารนำข้อมูลไปปรับปรุงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

7.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปใช้ในการอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
 2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความหมายของนวัตกรรม
 - 2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.6 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.7 บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 3.1 ปัจจัยระดับบุคคล
 - 3.2 ปัจจัยระดับทีมงาน
 - 3.3 ปัจจัยระดับองค์กร
 4. การบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
- เขต 3
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นความพยายามที่จะคลี่คลายวิธีการจัดระบบและควบคุมการทำงานทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงที่สุด ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษา ดังนี้

สุชดา แดงสุวรรณ (2558, น. 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

อำนาจ นาคแก้ว (2557, น. 14) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การร่วมกันปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคล ที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์และร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้บริการทางการศึกษา คุณธรรมต่าง ๆ ให้แก่เยาวชน ผู้สนใจ และสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

สุนันทา สังขทัตน์ (2556, น. 43-44) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่างๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชน ในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้าน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ศิริพร ทับทิมงาม (2556, น. 22) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ หน้าที่หลักของผู้บริหาร คือ การประสานงานให้บุคคลต่าง ๆ ปฏิบัติไปด้วยดีและบำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

ยุคนันท์ หวานน้ำ (2555, น. 11) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

ดังนั้น การบริหารการศึกษา หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มบุคคล ในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนและสมาชิกให้เกิดความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ ในงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

1.2 ความสำคัญของนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

การนำนวัตกรรมมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา จะช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น ซึ่งความสำคัญของนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2561, น.8-9) กล่าวว่า ความสำคัญของนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ดังนี้

1.2.1 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อความต้องการกำลังคนยุค 4.0 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ให้สามารถอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ซึ่งการจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมไม่สามารถพัฒนากำลังคนให้สนองต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้

1.2.2 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา ทั้งประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ โดยระยะที่ผ่านมาการศึกษาไทยยังมีปัญหาเรื่องอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกยังไม่น่าพึงพอใจ การใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาค่อนข้างสูงมากขณะที่คุณภาพการศึกษาต่ำกว่าประเทศที่ใช้งบประมาณระดับเดียวกัน ระบบการบริหารการศึกษาจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

1.2.3 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เนื่องจากระยะที่ผ่านมาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ การใช้นวัตกรรมที่เหมาะสม ทั้งนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรมการวัดและการประเมินผล และนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

1.2.4 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ระบบบริหารการศึกษาจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมกับปัญหาการออกกลางคัน การไม่รู้หนังสือ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมการบริหาร นวัตกรรมสื่อการศึกษา นวัตกรรมการสอน

1.2.5 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาทางการศึกษาเกี่ยวกับเด็กที่จะเข้าสู่ระบบการศึกษาลดลง เนื่องจากอัตราการเกิดลดน้อยลง รวมทั้งสังคมไทยมีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น

ขึ้น ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมเพื่อรับมือกับปัญหาดังกล่าว ได้แก่ นวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมกรณีพิเศษ

ดังนั้น นวัตกรรมการบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญ ทั้งในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา การยกระดับคุณภาพการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการแก้ปัญหาการศึกษาเกี่ยวกับเด็กและสังคมไทย

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำ ในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้ผู้อื่นทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความพึงพอใจ เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายคน ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

กฤษณี จงเจริญ (2561, น. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง องค์ประกอบในตัวบุคคลที่แสดงออกให้เห็นถึงวิธีการหรือกระบวนการซึ่งส่งผลให้เกิดอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยพยายามที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประพฤติปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ ภาวะผู้นำมีได้ในตัวบุคคลทุกคน ซึ่งอาจดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือไม่ก็ได้

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561, น.53) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์การให้ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถ พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำ หรือมีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การวางไว้

เครือวัลย์ ไชยสินธุ์ (2559, น.13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ซึ่งต้องอาศัยคุณสมบัติพิเศษของผู้นำ อันได้แก่ บุคลิกภาพ บารมี และทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยบุคคลในองค์การเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

นงลักษณ์ จริยานุวัฒน์ (2558, น.11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยมีบุคคลหนึ่งได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม สามารถโน้มน้าวจิตใจสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการ

กำหนดเป้าหมายการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การปกครองบังคับบัญชา การควบคุมดูแล การตัดสินใจ และการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สุพิน จันทรธิมาน (2558, น.14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลของบุคคลตามความสามารถต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มโดยการ กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2558, น.8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้

เศรษฐ์ คุณทาบุตร (2556, น. 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อำนาจหรือใช้ความสามารถในการจูงใจและอิทธิพลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลที่มีต่อผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบารมี ให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้

2.2 ความหมายของนวัตกรรม

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.35) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการ ที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือได้สิ่งใหม่ ๆ

ปวีณา กันถิน (2560, น. 23) กล่าวถึง นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ แนวคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่เป็นต้น ภายใต้วินัย ทัศนคติ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำประจำอยู่

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, น. 27) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการ ที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือได้สิ่งใหม่ ๆ

ขวัญชนก โตนาค (2556, น. 52) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ แนวความคิดใหม่

วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคล หรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ประจำ

ดังนั้น นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ที่อาจเป็นความคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ที่อยู่ภายใต้ ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคล หรือทักษะที่ทำให้เกิดความคิดใหม่ วิธีการใหม่ และกระบวนการใหม่ในการทำงาน

2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นี้ ซึ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 มีหลายภาวะผู้นำด้วยกัน แต่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะช่วยให้สถานศึกษานำนวัตกรรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาได้ โดยนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561, น. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการใช้บริการอย่างสร้างสรรค์

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561, น. 425) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาความคิดและผลิตสิ่งใหม่ รวมถึงแนวทางการแก้ปัญหาใหม่ ๆ สำหรับองค์กร

ภิรญา สายศิริสุข (2561, น. 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความฉลาดทางนวัตกรรม โดยค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ และมีคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และคุณลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, น. 130) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน แนวทาง

ใหม่ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560, น. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, น. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการ เข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, น. 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมคุณลักษณะและบทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของผู้นำและบุคคลในหน่วยงานด้วยวิธีแปลกใหม่ตรงใจผู้รับบริการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่องค์กร

ขวัญชนก โตนาค (2556, น. 59) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเอง ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553, น. 219-220) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังแห่งภูมิปัญญา ความรู้ ความคิด ขับเคลื่อนให้คนในองค์กรสามารถสร้างความแปลกใหม่และความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ขึ้นมา เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กร ด้วยผลลัพธ์ที่เป็นผลิตภัณฑ์ สินค้า กระบวนการ และบริการ

Wiss and Legrand (2011, อ้างถึงใน สุภัญญา แซ่มซ้อย, 2561) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและบทบาทที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนบุคลากรให้คิดค้นแนวทางการพัฒนางาน เกิดนวัตกรรมในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา

2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การที่ผู้นำมีความสามารถเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมที่จะช่วยสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรและประเทศชาติ ทั้งนี้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561, น.7) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้แก่

1. ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
2. มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน
3. เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้นื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน
4. สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร
5. ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

6. ช่วยในการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์

Loader (2016 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2561) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต
2. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน
3. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอน และสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้
5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

ดังนั้น ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการ

ปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม และช่วยผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมได้

2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้
 ภิรญา สายศิริสุข (2561, น. 6-7) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
2. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบ หรือทางเลือกใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู บุคลากรทางการศึกษา
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน
4. การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวังให้มีความถูกต้อง มีเสรีภาพในขอบเขตของมโนธรรม มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสถานศึกษา
5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์การ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ
6. บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.17-19) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกรักภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นแล้วมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาได้ตรง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับใน

กรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำการปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กรจัดให้บริการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางดาน ICT ร่วมกัน ตลอดจนจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลไปใช้ได้ทันที

6. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ปวีณา กันธิณ (2560, น.6-7) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

3. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร หมายถึง การสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูให้ดีขึ้น หรือดีกว่าเดิม

4. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่

5. การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม

6. การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง โปร่งใส มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม

วิทยากร ยาสิงห์ทอง และ กนกอร สมปราชญ์ (2560, น.238) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การมีอิทธิพลและการโน้มน้าว การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และความกล้าเสี่ยง

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, น. 7-10) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การ ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติผู้นำที่แสดงออกถึงการสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการสื่อสารภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษา สู่ ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชน รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง ภายในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่นั้นให้ประสบความสำเร็จ

ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดโครงสร้างองค์การให้พร้อม การกระจายอำนาจ การเก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ การสนับสนุนให้มีการนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการนำเอาวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนและมีการประเมินผลเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงานให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย

1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ และเป็นการแสดงตนที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม และการสร้างครุต้นแบบในด้านต่าง ๆ

2. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู ประกอบด้วย การมีจินตนาการ และความยืดหยุ่น

2.1 การมีจินตนาการ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

2.2 ความยืดหยุ่น หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทสมาชิก และการมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การส่งเสริมทักษะในการทำงาน และการสร้างสัมพันธภาพ

3.1 บทบาทของสมาชิก หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่คาดหวังของสมาชิกภายในทีม ที่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

3.2 การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารถึงการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดให้ครูสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเสนอแนะแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ

3.3 การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

3.4 การสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง ระดับปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างและธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและระหว่างครูด้วยกันเอง

4. การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในโรงเรียน ประกอบด้วย ความรู้และค่านิยมทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทางจริยธรรม

4.1 ความรู้และค่านิยมทางจริยธรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ และความตระหนักในฐานะผู้ใช้กฎหมาย หลักธรรมภิบาลและความถูกต้องของการปฏิบัติงาน

4.2 พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบ มีจริยธรรมในการพัฒนานวัตกรรม และต้องรับผิดชอบต่อตามมาภายหลังจากการตัดสินใจ

4.3 สภาพแวดล้อมทางจริยธรรม หมายถึง บริบทที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้บริหารสถานศึกษา อาจจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล หรือสิ่งของอันได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมสังคมหรือวัฒนธรรม ที่มีอิทธิพลและความรู้สึกลึกซึ้งของผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกที่จะปฏิบัติในสิ่งที่เป็นผลดีแก่องค์กร

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการบริหาร เป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยมีหลักการ ประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยงและการติดตามประเมินผลและรายงาน

5.1 การระบุความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์สาเหตุจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเสี่ยง ประเภทความเสี่ยง เป้าหมายความเสี่ยง และประเด็นหรือสาระความเสี่ยง

5.2 การประเมินความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวิเคราะห์ผลกระทบความเสี่ยง เพื่อพิจารณาระดับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากความเสียหายแต่ละประเภท ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ การกำหนดเกณฑ์และการประเมินมาตรฐาน การประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดลำดับความเสี่ยง

5.3 การจัดการความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารหรือวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาดผลกระทบของ ความเสียหายจากรisk

5.4 ติดตามประเมินผลและรายงาน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร หรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานการจัดสรรทรัพยากรการ ในโครงการกับผลผลิตของโครงการ ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานและการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินความก้าวหน้าของ โครงการหรือแผนงาน ว่าดำเนินงานเป็นไปตามแผน ตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์และตามเวลาที่ กำหนด

5.5 บรรยากาศแห่งองค์การ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

5.6 การให้ความสำคัญต่อบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูหรือบุคลากรเป็นรายตัวในการแสวงหาความรู้ เพื่อ พัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา

5.7 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สร้างบรรยากาศสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

5.8 การคิดเชิงระบบ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการ คิดเพื่อพัฒนาโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพสูง ยึดหลักคุณภาพผู้เรียน มีการประเมินสภาพปัญหาใน ภาพรวมทั้งหมด การคิดเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ประกอบกันเป็นเครือข่าย ความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบ

5.9 การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกัน

และกันโดยรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงาน

ดังนั้น องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) การมีจริยธรรมในการทำงาน 5) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.6 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายคน ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

ภิญญา สายศิริสุข (2561, น.31) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ส่งเสริมนวัตกรรมสำคัญต้องมี ดังต่อไปนี้ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ด้านนวัตกรรม และพันธกิจ เกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างชัดเจนนำไปสร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องสนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรม มีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนาโดยถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการมีความผูกพันและสนับสนุนนวัตกรรมซึ่งควรที่จะมีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ใหม่ๆ และติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานนั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561, น. 435-436) กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1. ด้านการจัดการความเสี่ยง ให้มีความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ๆ ในองค์การ และเมื่อความเสี่ยงเกิดขึ้นผู้นำก็สามารถจัดการลดระดับความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านการแสดงออกซึ่งความสนใจใคร่รู้ ผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายขององค์การ การที่ผู้นำพยายามทำให้ตนเองมีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้นำสามารถนำองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการนำอย่างกล้าหาญ เน้นการทำงานเชิงรุกและนำทีมและองค์การด้วยความเชื่อมั่น ผู้นำจะเปลี่ยนสถานการณ์ที่ยากลำบากไปสู่โอกาส เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจของตน
4. ด้านการแสวงหาโอกาส ขอบริเริ่มและต้องการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง ผู้นำจะประเมินความเป็นไปได้ของอุปสรรคที่อาจขัดขวางความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ แต่จะหลีกเลี่ยงการวิเคราะห์ที่เกินความเป็นจริง ผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางหรือเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วเพื่อได้มาซึ่งความได้เปรียบของโอกาสที่เข้ามาใหม่

5. ด้านการคงไว้ซึ่งมุมมองกลยุทธ์ แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจที่ถ่องแท้ต่อแนวโน้มในการแข่งขันและสามารถนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ได้

เดฟ (2007, อ้างถึงใน ขวัญชนก โคนาค, 2556) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องประกอบด้วยคุณลักษณะได้แก่

1. มีการกระทำอย่างรวดเร็วและมุ่งมั่น มีการตอบสนองที่ดี และมีความแคล่วคล่องว่องไวในทุก ๆ สิ่ง ผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถวิเคราะห์ทุกสถานการณ์ได้ สามารถตัดสินใจและแสดงบทบาทตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้นำต้องหาหนทางเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายและตัดสินใจ เพื่อนำไปสู่โอกาสที่ดี โดยมีความสุข และสวมบทบาทนั้นอย่างไม่ประมาทจนกระทั่งได้ข้อมูลทั้งหมด

2. สึกใฝ่การเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องสร้างองค์การและเชิดชูวัฒนธรรมที่มีมาแต่ดั้งเดิม ผู้นำต้องทำให้แน่ใจว่าองค์การต้องเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเหมาะสม ค่อยๆ พัฒนาและปรับปรุง วัตถุประสงค์แรกของผู้นำคือการเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่วนเวียนที่เกิดขึ้นรอบๆ ตัวผู้นำเอง ที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา

3. ปัญหาและอุปสรรคในอนาคต ผู้นำใช้ประสบการณ์ความรู้ที่มีอยู่ กระตุ้นให้เกิดความใส่ใจ ผู้นำด้านนวัตกรรมมองเห็นภาพลักษณะในอนาคตขององค์การ และนำการวางแผนเพื่อหาหนทางไว้ ผู้นำจะมีคำตามเสมอว่า “ต่อไปเป็นอะไร” “ที่ไหน” ผู้นำมักสร้างอนาคตจากภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

4. แรงจูงใจและการกระตุ้นของผู้บังคับบัญชา อันดับแรก ผู้นำแนวหน้าจะต้องทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ในการกระทำ และสุดท้ายต้องกระทำอย่างทันทีทันใด ผู้นำต้องเข้าใจถึงความคิด จิตใจของบุคลากรและรู้วิธีการที่จะกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองนั้น และเกิดความภาคภูมิใจของการทำงานเป็นทีม มีความน่าเชื่อถือ ความหวังเป็นแรงผลักดันและความมุ่งมั่นที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมทำให้บุคลากรมีความรู้ลึกพิเศษอย่างติดตาม

5. ความกระตือรือร้น ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะขับเคลื่อนอย่างเหลือเชื่อ และการหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่ตามมา โดยแสดงออกทางอารมณ์อย่างอิสระ และแสดงออกถึงความกระตือรือร้น เกี่ยวกับความคิดและความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ

6. ผู้ชายและผู้แนะนำที่ดีเยี่ยม ความลับของผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ต้องไม่ทำตนเป็นผู้มีอำนาจแต่สามารถโน้มน้าวจิตใจและมีความซื่อสัตย์

7. ทำผิดกฎ คือการวางกฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ กฎ นโยบาย และไม่ประมาทจัดการทุกอย่างให้ลงตัว

8. ปีนป่ายอุปสรรค พวกเขาประกาศเป้าหมายที่น่าตื่นเต้นและตั้งเป้าหมายใหม่ ๆ และไปให้ถึง

9. ผู้ฉวยโอกาส ผู้นำเชิงนวัตกรรมแสวงหาความมั่นใจและใจกล้าว่าความคิดและโอกาสที่ดีก่อนผู้อื่น ตระหนักถึงการดำรงอยู่อย่างสงบ การพัฒนาเทคโนโลยีและเป็นแหล่งข้อมูลไว้ให้ศึกษา

10. ผู้ก่อตั้ง ออกแบบโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร สนับสนุนทุก ๆ มุมมองของนวัตกรรมโดยช่วยสร้างสรรค์หรือเปลี่ยนแปลงคุณค่าของทุกคนในองค์กร ความเชื่อ ทักษะคิด และพฤติกรรม

11. ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ต้องแลกมาด้วยความเสี่ยง คุณจะไม่หาผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความคิดแคบๆ แผนของผู้นำต้องยิ่งใหญ่ การกระทำที่ยิ่งใหญ่และกล้าหาญ โดยแสวงหากำไรมหาศาลและไม่กลัวที่จะเสี่ยง

Weberg (2013) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะ 7 ประการของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การขยายขอบเขต (Boundary spanning) เป็นลักษณะที่ผู้นำสามารถพาทีมให้มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงในองค์กร สมาชิกในทีมมีการเชื่อมต่อกันทั้งภายในและภายนอก ค้นหาข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจและบูรณาการในด้านการใช้นวัตกรรม

2. บริหารความเสี่ยง (Risk taking) ผู้บริหารสามารถพองค์การทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ๆ บนภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

3. วิสัยทัศน์ (Visioning) เป็นผู้มีความสามารถในการมองการณ์ไกล พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง

4. การใช้ประโยชน์จากโอกาส (Leveraging opportunity) เป็นคุณลักษณะที่บุคคลพยายามในการค้นหาการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในทุกโอกาส

5. การปรับตัว (Adaptation) เป็นคุณลักษณะของการปรับตัวเพื่อยอมรับการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในองค์กร

6. การประสานงานในด้านข้อมูล (Coordination of information flow) เป็นความสามารถในการประสานเครือข่ายข้อมูลภายในองค์กร

7. การอำนวยความสะดวก (Facilitation) เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่อำนวยความสะดวกในด้านทรัพยากรเพื่อการสร้างนวัตกรรม

ดังนั้น คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การ

บริหารความเสี่ยง กล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ แสวงหาโอกาส ใช้ประโยชน์จากโอกาสในการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรม และการมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ ผักไฟการเปลี่ยนแปลง เพื่อความก้าวหน้า

2.7 บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลาย ๆ คน ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2561) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่าควรมีบทบาทดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้ นวัตกรรมเป็นฐาน ซึ่งนวัตกรรมจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาที่บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมกันบริหารจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องชี้แจงให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันว่าการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เช่น เทคนิคการสอนแบบใหม่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ การพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น จะเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าทางวิชาชีพและสามารถนำผลงานดังกล่าวประกอบการขอวิทยฐานะของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ มุ่งเน้นนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบแผนงานหรือโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องมีนวัตกรรมประจำกลุ่มอย่างน้อย 1 ชิ้น/ปีการศึกษา หรือ คณะกรรมการระดับชั้นเรียน จะต้องมีนวัตกรรมร่วมกันอย่างน้อย 1 ชิ้น/1 ภาคเรียน เป็นต้น โดยการประเมินการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเชิงนวัตกรรมจะเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึง ข้อจำกัดของบุคลากรและสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาและ แผนการยกระดับสมรรถนะเฉพาะทางสำหรับครูในลำดับต่อไป

3. ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนสภาพแวดล้อม/บรรยากาศการทำงานที่เอื้อ ต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานแบบต่างคนต่างทำนั้น ไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์ นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลของผู้เรียน ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Learning & Sharing) เน้นการทำงานแบบร่วมมือ (Collaboration) ที่ไม่จำกัดเพียงแค่ครูภายในกลุ่มสาระการ เรียนรู้เดียวกันหรือครูในระดับชั้นเดียวกันเท่านั้น แต่จะเป็นการร่วมเรียนรู้และร่วมมือกันของครู และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาในลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้ครูนวัตกรรม (Teacher Innovation Network : TIN) ที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดที่หลากหลายของครูที่มาจากกลุ่ม

สาระการเรียนรู้หรือระดับชั้นต่าง ๆ โดยผู้บริหารจะต้องจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการทั้งนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าครูท่านใดต้องการสนับสนุนด้านใดเพื่อให้การปฏิบัติงานนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

4. ผู้บริหารมีบทบาทในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาของสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สร้างความร่วมมือกับนักวิชาการจากสถาบันการศึกษาในบริเวณใกล้เคียงสถานศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการผู้ผลิตสื่อการเรียนการสอนร่วมกันพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่มีส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

กุลชลี จงเจริญ (2561, น.26) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหาร ต้องมีบทบาท ดังนี้ กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ในการสร้างวัฒนธรรมที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมภายในองค์การ ให้มีความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม สร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้ง ให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ ขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ กำหนดภาระงานที่เหมาะสม ให้เสรีภาพในการทำงาน และมีการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน

วชิณ อ่อนอ้าย, ฉันทนา จันทร์บรรจง และคณะ (2558, น. 79) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในการบริหารสถานศึกษาว่า จำเป็นต้องมีการกระตุ้นจิตใจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม เน้นการมีส่วนร่วม กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมแก่ครูและบุคลากรด้านนวัตกรรม เป็นต้นแบบให้ครูและบุคลากรในด้านนวัตกรรม บุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานและร่วมมือกันทำงานในลักษณะการเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างสรรค์ สนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในโรงเรียน ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี ส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์แก่นักเรียน สนับสนุนการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับสถานศึกษา เพื่อให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

องค์อร์ ประจันเขตต์ (2557, น. 49) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. ผู้บริหารควรปรับทัศนคติมุมมองให้มีวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย และมีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จ

2. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่น กล้าที่จะเสี่ยง และมองเห็นโอกาสของความสำเร็จ

3. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศสถานศึกษาให้ครู อาจารย์ มีแรงจูงใจที่จะคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการทำงาน ลดขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยาก หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีวิธีการ ดังนี้

3.1 จัดสรรทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเวลาอย่างเพียงพอ

3.2 สรรหาแหล่งประโยชน์ด้านจากภายนอกองค์กรทั้งด้านความรู้ทางวิชาการ วิทยาการใหม่ๆ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน

3.3 ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ โดยคำนึงถึงความต้องการของครู อาจารย์เป็นหลัก

3.4 สร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในตนเอง และครู อาจารย์ โดยวิธีการ ดังนี้

3.4.1 ให้อิสระในการทำงานแก่ครู อาจารย์ ให้สามารถออกแบบวิธีการขั้นตอนการทำงานของตนเองได้ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุน (advocator)

3.4.2 เสริมพลังอำนาจ และสร้างขวัญกำลังใจด้วยการกล่าวชมเชย ให้ประกาศเกียรติคุณ หรือรางวัล เพื่อเป็นการเสริมแรงในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษา และเป็นแรงผลักดันให้ผู้อื่นปรารถนาที่จะปฏิบัติตาม

3.5 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อจัดการความรู้หรือนวัตกรรมทางการศึกษาที่เกิดขึ้นไปสู่แนวปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในสถานศึกษาต่อไป

Pollock (2008 อ้างถึงใน เวียงวิวรรณ ทำทูล, 2557) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เน้นพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ในการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างผลผลิตใหม่ๆ ควบคู่กับการสร้างทัศนคติเชิงบวกสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน

2. วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบทีมทั้งโรงเรียน เพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่หลากหลาย การเรียนรู้ทักษะใหม่และการพัฒนา

โปรแกรมหรือหลักสูตร การสร้างค่านิยมองค์กรใหม่ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและนำประโยชน์สู่สังคมและชุมชนและการบริหารความเสี่ยง

3. โครงสร้างองค์กรและกระบวนการดำเนินงาน เน้นการบริหารแบบยืดหยุ่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการสร้างแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีและชุมชนทางวิชาการ

4. ภาวะผู้นำ เน้นการบริหารแบบมุ่งวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและบุคลากรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงร่วมกัน การบริหารความเสี่ยงและการป้องกันช่วยเหลือ และใช้ต้นแบบในการพัฒนา

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ เป็นผู้กำหนด ทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม ในการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	การสังเคราะห์ลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม							สรุป
	กฤษติ จงเจริญ (2561)	ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561)	ภิญญา สายศรีสุข (2561)	อนุสรุา สุวรรณวงศ์ (2561)	จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปริญา กิ่งถิ่น (2560)	องคอร ประจันเขตต์ (2557) เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) วิษยากร ขาสึงทอง	
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง			✓	✓	✓	✓	✓	8
การมีความคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
การมีจริยธรรมในการทำงาน		✓			✓	✓		3
การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓					✓	3

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	กุลชลิ จงเจริญ (2561)	ชัยเสถฐ์ พรหมศรี (2561)	ภิญญา สายศิริสุข (2561)	อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2561)	จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันถิน (2560)	วิทยากร ยาสิงห์ทอง (2556)	เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557)	องศ์อร ประจันเขตต์ (2557)	Loader(2016)	Weberg(2013)	เคลฟ (2007)	สรุป
อำนวยความสะดวกด้านทรัพยากร				✓					✓		✓		3
การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	✓											✓	2
การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม	✓		✓	✓						✓			4
การบริหารความเสี่ยง		✓	✓		✓			✓			✓	✓	6
ความกระตือรือร้นสนใจใคร่รู้		✓										✓	2
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					✓			✓			✓		3

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากการศึกษาเอกสารของกุลชลิ จงเจริญ (2561), ชัยเสถฐ์ พรหมศรี (2561), ภิญญา สายศิริสุข (2561), อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2561), จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), ปวีณา กันถิน (2560), วิทยากร ยาสิงห์ทองและกนกอร สมปราชญ์ (2560), เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557), องศ์อร ประจันเขตต์ (2557), Loader (2016, อ้างถึงใน กุลชลิ จงเจริญ, 2561) เคลฟ (2007 อ้างถึงใน ขวัญชนก โตนาค, 2556), Weberg (2013) ผู้ศึกษาได้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาลักษณะที่สอดคล้องกัน เพื่อที่จะใช้เป็นกรอบในการวิจัยในการศึกษารุ่นนี้ ซึ่งสังเคราะห์ได้ จำนวน 5 ลักษณะ ได้แก่

2.8 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ถือเป็นการกำหนดทิศทางสำหรับผู้นำเข้ง นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร มีนักวิชาการได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

ภิรญา สายศิริสุข (2561, น.6) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมุงเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.17-18) กล่าวถึง ด้านการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง ด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุงเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน ไปสู่การ สร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มี ความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือ กับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ปวีณา กันดิน (2560, น.6) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การ มุงเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, น.7) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออกมุงเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาขององค์กร ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสาร วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

Weberg (2013) กล่าวถึง วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็น ผู้มี ความสามารถในการมองการณ์ไกล พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง

สรุป การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา พร้อมรับมือ กับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มุงเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ที่ช่วยยกระดับ คุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้

2.9 การมีส่วนร่วมในการทำงาน

นักวิชาการหลายๆ ท่านได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมในการทำงานไว้ดังนี้
 ภิรญา สายศิริสุข (2561, น.7) กล่าวถึง การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.17-18) กล่าวถึง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

ปวีณา กันธิน (2560, น.7) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, น. 8) กล่าวถึง การมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทสมาชิกและการมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การส่งเสริมทักษะในการทำงานและการสร้างสัมพันธภาพ

Loader (2016 อ้างถึงใน กุลชติ จงเจริญ, 2561) กล่าวถึง การมีส่วนร่วม หมายถึง บุคคลในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน

ดังนั้น การมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

2.10 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

นักวิชาการหลายๆ ท่านได้ให้ความหมายของ การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ไว้ดังนี้

ภิญญา สายศิริสุข (2561, น.7) กล่าวถึง บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษาภายใน สถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.19) กล่าวถึง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ นวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์การและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและ ผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ สร้าง สภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเอง เป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำไปสร้างหรือ พัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการ สื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทน แก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ

ปวีณา กันถิน (2560, น.6) กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาเพื่อ การเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, น.10) กล่าวถึง บรรยากาศแห่งองค์การ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อ สภาวะแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ การคิดเชิงระบบ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2561) กล่าวถึง บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารที่ควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

ดังนั้น การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของ ผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด กระตุ้นให้บุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ พัฒนาตนเอง เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ให้รางวัลและเสริมแรงให้กับบุคลากรที่สร้าง นวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม

2.11 การมีความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการหลายๆ ท่านได้ให้ความหมายของ การมีความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้
 ภิรญา สายศิริสุข (2561, น.7) กล่าวถึง การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่
 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู
 บุคลากรทางการศึกษา

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.18) กล่าวถึง ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง
 ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้าง
 ทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน
 โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการ
 พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่ง
 ใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม
 ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิด
 แล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน
 สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็น
 มุมมองต่างๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการ
 สร้างสรรค์นวัตกรรม

ปวีณา กันดิน (2560, น.7) กล่าวถึง การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การปฏิบัติของ
 ผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบ หรือทางเลือกใหม่

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, น. 8) กล่าวถึง การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับ
 การปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการ
 ทำงานของครู ประกอบด้วย การมีจินตนาการ ซึ่งหมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร
 สถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่
 กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงานและความยืดหยุ่น หมายถึง ระดับ
 การปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริม
 ให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

ดังนั้น การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการคิด
 วิเคราะห์รูปแบบใหม่ในการแก้ปัญหา และการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรคิด
 สร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด สนับสนุนการทำงานที่

ยึดหยุ่น สร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลาย ในการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าในองค์กร

2.12 การบริหารความเสี่ยง

นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายของ การบริหารความเสี่ยง ไว้ดังนี้

ภิรญา สายศิริสุข (2561, น.7) กล่าวถึง การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่างๆ

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.18) กล่าวถึง ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาโดยตรง ประเมินสถานการณ์ กล่าวทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, น. 8) กล่าวถึง การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ระดับปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยมีหลักการ ประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยงและการติดตามประเมินผลและรายงาน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, น.435) กล่าวถึง การจัดการความเสี่ยง หมายถึง การให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ๆ ในองค์กรและเมื่อความเสี่ยงเกิดขึ้นผู้นำก็สามารถจัดการลดระดับความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Webreg (2013) กล่าวถึง การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสามารถพาองค์กรทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ บนภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

ดังนั้น การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมให้องค์กรทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ๆ สามารถควบคุมกิจกรรม และการดำเนินงานต่างๆ เพื่อลดหรือป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ภายใต้อุณหภูมิที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดผลกระทบเชิงลบผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์และลดความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพให้การสนับสนุนทรัพยากรและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดและ มีกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบหลายประการ จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยของนักวิชาการหลาย ๆ คน ปรากฏว่า มีแนวคิดที่หลากหลาย ดังเสนอต่อไปนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561, น.27) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทางการศึกษา ประกอบด้วย

1. ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในทางสร้างสรรค์และการยึดมั่นผูกพันของตนเองและบุคลากรที่มีต่อองค์กร
2. ปัจจัยระดับทีมงาน ได้แก่ การสะท้อนผลงานของทีม ความแตกต่างของแต่ละบุคคลที่อยู่ในทีมงานและลักษณะของงาน
3. ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, น.6-11) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ปัจจัยระดับบุคคล แบ่งออกเป็นด้านบุคลิกภาพของบุคคล และการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1.1 บุคลิกภาพภายใน (Internal personally) หมายถึง ลักษณะที่อยู่ภายในจิตใจ เป็นสิ่งที่มองไม่เห็น สัมผัสได้ยาก ต้องมีโอกาสทำงานร่วมกัน หรืออยู่ด้วยกันนาน ๆ บุคลิกภาพภายในจึงจะแสดงออกมา ได้แก่

1.1.1 ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดได้อย่างหลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม ไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการรูปแบบเดิม มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ สิ่งเก่า ๆ มา

พัฒนาต่อยอดแตกต่างจากของเดิม นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1.1.2 การคิดวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความรู้ความสามารถในการเชื่อมโยง ความคิด มโนทัศน์ ประสบการณ์ต่างๆ ให้มาความสัมพันธ์กันและนำความรู้ ทักษะ เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานบูรณาการร่วมกัน ได้อย่างมีเหตุผลเหมาะสมและสมบูรณ์ เกิดการพัฒนา นวัตกรรมนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่สอดคล้องกับการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.3 กิตบูรณาการ (Integrative Thinking) หมายถึง ความสามารถเชื่อมโยง ความรู้ ข้อมูลสิ่งต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน เกี่ยวข้องกันมาบูรณาการผสมผสานรวมกัน ได้อย่างเหมาะสม มีเหตุผล นำมาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเกิดนวัตกรรม

1.1.4 มีจินตนาการ (Imagination) หมายถึง การคิดเป็นภาพ มองเห็นภาพ ที่ ฟังปรารถนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นคนที่มีความคิดตามฝัน มองการณ์ไกล ใช้จินตนาการ สร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นไปได้เป็นที่ยอมรับ สามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

1.1.5 รอบคอบ ไม่ประมาท (Careful) หมายถึง การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของ ความมีสติตลอดเวลา ผ่านการคิดพิจารณา ไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ตรวจสอบความถูกต้อง และพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติ

1.1.6 ซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity) หมายถึง การบริหารงานและดำเนินงานบน ความเหมาะสม ตรงไปตรงมา ทำงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

1.1.7 มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public consciousness) หมายถึง การมี จิตใจที่อยากทำงานเพื่อผู้อื่น เพื่อสังคมหรือชุมชน มีจิตใจเป็นผู้ให้ มีความเสียสละ

1.1.8 มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง การมีพลัง มีแรงใจในตัวเองที่ใช้ กระตุ้น ขับเคลื่อนการคิดและการกระทำที่ฟังประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.1.9 มีปฏิภาณไหวพริบ (Sagacious) หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไวทาง ความคิด รู้ทันต่อเหตุการณ์ สามารถคิดแก้ไขปัญหาหรือแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างทันทีทันใด จับ ใจ

1.2 บุคลิกภาพภายนอก (external personality) หมายถึง ลักษณะที่สามารถมองเห็น ได้อย่างชัดเจน สัมผัสได้ ได้แก่

1.2.1 คล่องแคล่ว ว่องไว (Active) หมายถึง กระทำการใดๆ ด้วยความรวดเร็ว กระฉับกระเฉง คล่องตัว มีการตอบสนองที่ดี ตื่นตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ อยู่ตลอดเวลา

1.2.2 เอาใจใส่ (Attention) หมายถึง ความมุ่งมั่น ตั้งใจ ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง วิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ด้วยความสนใจ ละเอียดถี่ถ้วน พยายามทำงานให้สำเร็จ บรรลุเป้าหมาย

1.2.3 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง การขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอ มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ กระทำด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว มีความตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง

1.2.4 มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) หมายถึง การสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีไมตรีจิตที่ดีต่อผู้อื่น เกิดความไว้วางใจ เกิดการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

1.3 การปฏิบัติงาน (operation) หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมในความรับผิดชอบของบุคคลหนึ่งทีปฏิบัติด้วยกำลังกายและกำลังใจ ได้แก่

1.3.1 วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (vision to change) หมายถึง การสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน

1.3.2 มุ่งสู่จุดหมาย (Focusing) หมายถึง การปฏิบัติงาน ดำเนินการโดยมุ่งไปสู่จุดหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

1.3.3 การแปลงความคิดการปฏิบัติ (Adoption) หมายถึง การปฏิบัติงานตามที่ได้คิดหรือวางแผนไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.3.4 การเลือกสรรข้อมูล (Data selection) หมายถึง การศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง สามารถวิเคราะห์เลือกใช้ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งข้อมูลอย่างเหมาะสม

1.3.5 การแก้ปัญหา (Problem solving) หมายถึง เข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ใช้วิธีแก้ไขปัญหได้อย่างเหมาะสม

1.3.6 รู้รายละเอียด (Precision and Detail) หมายถึง การเข้าใจถึงรายละเอียดขั้นตอนหรือข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างลึกซึ้ง

1.3.7 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability) หมายถึง การเตรียมตัวอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ศึกษาหาความรู้ เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงาน มีข้อมูลประกอบครบถ้วน

1.3.8 ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to learn) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ รอบตัว เพื่อให้เกิดประสบการณ์นำมาสู่การสร้างองค์ความรู้ให้แก่ตนเอง

1.3.9 การวางแผน (Planning) หมายถึง กำหนดแนวทางการดำเนินการหรือการปฏิบัติงานอย่างละเอียด พิจารณา ตัดสินใจ เพื่อหาหนทางไปสู่ความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์

1.3.10 ต่อฟันฝ่าอุปสรรค (Battle and Overcome) หมายถึง พยายามเอาชนะต่อผู้ไม่ยอมแพ้ กล้าเผชิญหน้า เมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรค

1.3.11 พัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง การแสวงหาความรู้ ประสบการณ์ พัฒนาศักยภาพของตนเอง

1.3.12 ความกล้าเสี่ยง (Risk taking) หมายถึง กล้าทำหรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยงบนหลักของเหตุผลและผลผ่านกระบวนการพิจารณาไตร่ตรอง

1.3.13 ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change) หมายถึง เปิดโอกาสรับสิ่งใหม่ปล่อยวางสิ่งที่ยึดเหนี่ยวเดิมๆ มีทัศนคติชอบการเปลี่ยนแปลง

1.3.14 การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ และยอมรับกับความล้มเหลว ในการปฏิบัติงานอันเกิดเป็นผลมาจากความกล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง

1.3.15 การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for Development) หมายถึง ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์พิจารณา เพื่อตัดสินใจว่าสิ่งที่ประเมินมีผลเป็นอย่างไร

2. ปัจจัยการสร้างทีม หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเห็นใจ การให้เกียรติยกย่อง นำไปสู่ความร่วมมือ ได้แก่

2.1 มีจิตใจเปิดกว้าง (open minded) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมทำงาน

2.2 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรหรือผู้อื่น เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

2.3 การถ่ายทอดความรู้ (Instruct) หมายถึง ความสามารถในการพูดและการถ่ายทอดความรู้ มีเทคนิคการพูดและการถ่ายทอดที่หลากหลาย

2.4 การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) หมายถึง การสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด จนเกิดการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง

2.5 เปิดอิสระทางความคิด (Free thought) หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์อย่างอิสระ ให้ออกาสผู้อื่นได้คิดด้วยตนเอง ไม่ทำตนเป็นผู้มีอำนาจหรือไม่ตีกรอบความคิด

2.6 ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individually) หมายถึง เข้าใจความเป็นตัวตนของบุคคล ลักษณะนิสัย มอบหมายงานให้ตรงตามศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล

2.7 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานกับสมาชิก บูรณาการร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย

2.8 คู่มือติดตามแนะนำ (Coaching) หมายถึง ติดตาม ความคืบหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดปัญหาให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ

2.9 การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding) หมายถึง การชื่นชมยินดี หรือมอบรางวัลแก่ตนเองและผู้ร่วมงาน

ขวัญชนก โคนาค (2556, น.99-100) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ปัจจัยระดับบุคคล ซึ่งแบ่งได้เป็นด้านบุคลิกภาพและด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.1 บุคลิกภาพภายใน ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ คิดบูรณาการ มีจินตนาการ รอบคอบ ไม่ประมาท ซื่อสัตย์ สุจริต

1.2 บุคลิกภาพภายนอก ประกอบด้วย คล่องแคล่ว ว่องไว เอาใจใส่

1.3 การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่จุดหมาย การแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ การเลือกสรรข้อมูล การแก้ปัญหา รู้รายละเอียด ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการเรียนรู้ การวางแผน ต่อสู้ ฟันฝ่าอุปสรรค พัฒนาตนเอง ความกล้าเสี่ยง ความกล้าเปลี่ยนแปลง การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด

2. ปัจจัยการสร้างทีม ประกอบด้วย มีจิตใจเปิดกว้าง การมีส่วนร่วม การถ่ายทอดความรู้ การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ เปิดอิสระทางความคิด ความเข้าใจลักษณะของบุคคล การทำงานเป็นทีม คู่มือ ติดตาม แนะนำ การให้รางวัลความสำเร็จ การพัฒนาบุคลากร การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553, น.220) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะและบทบาทของผู้บริหาร ได้แก่

1.1 ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง มีจิตใจเปิดกว้าง เป็นผู้ฟังที่ดี มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ ชอบความท้าทาย และเชื่อในสัญชาตญาณ

1.2 ด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ ความสามารถในการเรียนรู้ สมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความไว้วางใจ การขับเคลื่อนผลลัพธ์ และการแก้ไขปัญหา

2. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การ ผู้นำมีบทบาทหน้าที่ (Role) ประกอบด้วย สร้างการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้

3. ปัจจัยด้านทีมงาน กล่าวถึงด้านสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความรับผิดชอบต่องาน การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์

Denti L. & Hemlin S. (2012) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย การรู้ความสามารถของตนเองในการสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สร้างความผูกพันต่อองค์การ ทราบจุดแข็งของแต่ละบุคคลรู้จักใช้ประโยชน์ของแต่ละบุคคล

2. ปัจจัยควบคุมระดับทีม ประกอบด้วย การสะท้อนผลงานของทีมในเชิงบวกเพื่อสร้างนวัตกรรม ทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ให้อิสระในการทำงานและนิเทศการทำงานอย่างให้กำลังใจ

3. ปัจจัยควบคุมระดับองค์การ ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างภายในองค์การ เป็นโครงสร้างแบบกระจายอำนาจ ไม่เป็นทางการ มีการร่วมมือกันในการทำงาน สร้างเครือข่าย และสร้างวัฒนธรรมในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารคาดหวังจะให้เกิดขึ้นภายในองค์การได้แก่ พฤติกรรมการกล้าเสี่ยง ชอบการทดลอง การเป็นคนเปิดเผย ความไวเนื้อเชื่อใจ และความเป็นอิสระ

4. ปัจจัยผสมผสานอื่น ประกอบด้วย การผสมผสานระหว่างการสร้างแรงบันดาลใจและความสามารถในการตัดสินใจ

ตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	กุลชลิ จงเจริญ (2561)	จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559)	ขวัญชนก โตนาค (2556)	อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553)	Denti L.&Hemlin S. (2012)	สรุป
ปัจจัยระดับบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	5
ปัจจัยระดับทีมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
ปัจจัยระดับองค์กร	✓			✓	✓	3

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากการศึกษาเอกสารของ กุลชลิ จงเจริญ (2561), จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559), ขวัญชนก โตนาค (2556), อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553), Denti L.& Hemlin S. (2012) ผู้ศึกษาได้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาปัจจัยที่สอดคล้องกัน เพื่อที่จะใช้เป็นกรอบในการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งสังเคราะห์ได้ จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่

5. ปัจจัยระดับบุคคล

ปัจจัยระดับบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีนักวิชาการ ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

นักวิชาการหลายๆ คนได้กล่าวถึง ปัจจัยระดับบุคคล ไว้ดังนี้

กุลชลิ จงเจริญ (2561, น.27) กล่าวว่า ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในทางสร้างสรรค์และการยึดมั่นผูกพันของตนเองและบุคลากรที่มีต่อองค์กร

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, น. 6-7) กล่าวว่า ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพภายใน หมายถึง ลักษณะที่อยู่ภายในจิตใจ เป็นสิ่งที่มองไม่เห็นสัมผัสได้ยาก ต้องมีโอกาสทำงานร่วมกัน หรืออยู่ด้วยกันนาน ๆ บุคลิกภาพภายในจึงจะแสดงออกมา

1.1 บุคลิกภาพภายนอก หมายถึง ลักษณะที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน สัมผัสได้

1.2 การปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมในความรับผิดชอบของบุคคลหนึ่งทีปฏิบัติด้วยกำลังกายและกำลังใจ

ขวัญชนก โคนาค (2556, น.99) พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล แบ่งได้เป็นด้านบุคลิกภาพและด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. บุคลิกภาพภายใน ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ คิดบูรณาการ มีจินตนาการ รอบคอบ ไม่ประมาท ซื่อสัตย์ สุจริต

2. บุคลิกภาพนอก ประกอบด้วย คล่องแคล่ว ว่องไว เอาใจใส่

3. การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่จุดหมาย การแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ การเลือกสรข้อมูล การแก้ปัญหา รัยละเอียด ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการเรียนรู้ การวางแผน ต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรค พัฒนาตนเอง ความกล้าเสี่ยง ความกล้าเปลี่ยนแปลง การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553, น.220) กล่าวว่าปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วยบุคลิกภาพของบุคคล และทักษะของผู้นำ ได้แก่

1. ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง มีจิตใจเปิดกว้าง เป็นผู้ฟังที่ดี มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ ชอบความท้าทาย และเชื่อในสัญชาตญาณ

2. ด้านทักษะ (skills) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ ความสามารถในการเรียนรู้ สมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความไว้วางใจ การขับเคลื่อนผลลัพธ์ และการแก้ไขปัญหา

Denti L. & Hemlin S. (2012) กล่าวว่า ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย การรู้ความสามารถของตนเองในการสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สร้างความผูกพันต่อองค์กร ทราบจุดแข็งของแต่ละบุคคลรู้จักใช้ประโยชน์ของแต่ละบุคคล

ดังนั้น ปัจจัยระดับบุคคล หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองในทางสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบด้วยกำลังกายและกำลังใจของตนเอง และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3.1 ปัจจัยระดับทีมงาน

ปัจจัยระดับทีมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี นักวิชาการ ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยระดับทีมงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1.1 ทีมงาน

นักวิชาการหลายๆ คนได้กล่าวถึง ทีมงาน ไว้ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, น. 317) กล่าวถึง ทีมงาน หมายถึง หน่วยของ บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีปฏิสัมพันธ์กันและทำงานประสานกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่มี ร่วมกัน โดยที่บุคคลเหล่านี้ถือว่าตนมีความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงาน

สำนักงาน ก.พ. (2559, น. 13) กล่าวถึง ทีมงาน หมายถึง ทีมประกอบไปด้วยคน ตั้งแต่ 2 คนมารวมตัวกัน ด้วยวัตถุประสงค์เดียวกันและมุ่งการทำงานเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพ

อรรถชัย บุญบง (2558, น. 19) กล่าวถึง ทีมงาน หมายถึง การรวมตัวของ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วม ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทาง เดียวกัน

อุไรวรรณ อินทวงษ์ (2556, น. 16) กล่าวถึง ทีมงาน หมายถึง การรวมตัว ของบุคคลโดยมีเป้าหมายร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้งานในทีมบรรลุผลสำเร็จ โดยมีข้อตกลง จุดมุ่งหมายในการทำงาน และมีแนวทางในการทำงานที่ทุกคนมีส่วนในการรับผิดชอบร่วมกัน

ดังนั้น ทีมงาน หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายตามจุดหมายที่ตั้งไว้ โดยมีข้อตกลงในการปฏิบัติงานไป ในทิศทางเดียวกัน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

3.1.2 ความสำคัญของทีมงาน

นักวิชาการหลายๆ คนได้กล่าวถึง ความสำคัญของทีมงาน ไว้ดังนี้

สำนักงาน ก.พ. (2559, น. 18) กล่าวถึง ความสำคัญของทีมงาน หมายถึง การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมี ความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิด ผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องการความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องการคนมาทำงาน ด้วย การคิดร่วมกัน งานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างทีมพัฒนาทีม ให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพต่อองค์กร ช่วยลดความสูญเสียขององค์กร

อรรถชัย นุชบง (2558, น. 19) กล่าวถึง ความสำคัญของทีมงาน มีความสำคัญในการช่วยทำให้องค์การสามารถรวมพลังความรู้ ความสามารถของบุคคลในองค์การ มาปฏิบัติงานได้สำเร็จทันเวลาและตามวัตถุประสงค์ แม้จะเป็นงานที่ยากลำบากเพียงใดก็สามารถประสบความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่งและเกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและสมาชิกในองค์การ

อุไรวรรณ อินทวงษ์ (2556, น. 16) กล่าวถึง ความสำคัญของทีมงาน ว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ เพราะบุคคลไม่สามารถทำงานคนเดียว ทีมงานที่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าได้ และทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย สร้างความมั่นคงในอาชีพ ช่วยให้สมาชิกของทีมงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ

ดังนั้น ทีมงานมีความสำคัญ กล่าวคือ การทำงานบางอย่างต้องอาศัยความร่วมมือกันทำงาน ไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ ใช้ความสามารถของทุกคนรวมกันงานจึงจะออกมา มีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ด้วยการร่วมกันคิด เกิดประโยชน์ต่อองค์การและสมาชิกในองค์การ

3.1.3 ปัจจัยระดับทีมงาน

นักวิชาการหลายๆ คนได้กล่าวถึง ปัจจัยระดับทีมงาน ไว้ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561, น.27) กล่าวว่า ปัจจัยระดับทีมงาน ได้แก่ การสะท้อนผลงานของทีม ความแตกต่างของแต่ละบุคคลที่อยู่ในทีม ลักษณะของงาน

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, น. 8) กล่าวว่า ปัจจัยการสร้างทีม หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเห็นใจ การให้เกียรติยกย่องนำไปสู่ความร่วมมือ ได้แก่ มีจิตใจเปิดกว้าง การมีส่วนร่วม การถ่ายทอดความรู้ การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ เปิดอิสระทางความคิด ความเข้าใจลักษณะของบุคคล การทำงานเป็นทีม ดูแลติดตามแนะนำ การให้รางวัลความสำเร็จ

ขวัญชนก โคนาค (2556, น. 100) กล่าวว่า ปัจจัยการสร้างทีม ประกอบด้วย มีจิตใจเปิดกว้าง การมีส่วนร่วม การถ่ายทอดความรู้ การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ เปิดอิสระทางความคิด ความเข้าใจลักษณะของบุคคล การทำงานเป็นทีม ดูแล ติดตาม แนะนำ การให้รางวัลความสำเร็จ การพัฒนาบุคลากร การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553, น.220) กล่าวถึง ปัจจัยด้านทีมงาน ในด้านสังคมประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์

Denti L. & Hemlin S. (2012) กล่าวว่า ปัจจัยควบคุมระดับทีมประกอบด้วย การสะท้อนผลงานของทีมในเชิงบวกเพื่อสร้างนวัตกรรม ทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ให้อิสระในการทำงานและนิเทศการทำงานอย่างให้กำลังใจ

ดังนั้น ปัจจัยระดับทีมงาน หมายถึง การสะท้อนผลงานของทีมในเชิงบวก เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม เข้าใจลักษณะ ความแตกต่างของบุคคลที่อยู่ในทีม ใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ให้อิสระในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้

2.3 ปัจจัยระดับองค์การ

ปัจจัยระดับองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีนักวิชาการ ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์การในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.3.1 องค์การนวัตกรรม

นักวิชาการหลายๆ คนได้กล่าวถึง องค์การนวัตกรรม ไว้ดังนี้

วิไลพรรณ ตาริชกุล (2560, น. 278) ได้กล่าวถึง องค์การนวัตกรรม หมายถึง องค์การที่สามารถนำความรู้ ศาสตร์ด้านต่างๆ มาต่อยอด เพื่อสร้างและปรับปรุงวิธีการจัดการใหม่ๆ สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์และรูปแบบการบริการใหม่ๆ ได้

อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล (2560, น. 170) ได้กล่าวถึง องค์การนวัตกรรม หมายถึง องค์การที่มีระบบการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ แผนงาน และกระบวนการ

ดังนั้น องค์การนวัตกรรม หมายถึง องค์การที่สามารถนำความรู้ในทุกๆ ด้านมาจัดเป็นระบบการบริหารเพื่อสร้างและปรับปรุงพัฒนา รูปแบบการบริการ และแผนงาน กระบวนการใหม่ๆ

2.3.2 ลักษณะองค์การนวัตกรรม

วิไลพรรณ ตาริชกุล (2560, น. 278) ได้กล่าวถึง ลักษณะองค์การนวัตกรรม คือ เป็นองค์การที่มีลักษณะ เป็นองค์การที่ยืดหยุ่น กระจายอำนาจ มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับความรู้เพื่อเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการสร้างนวัตกรรม ทั้งนวัตกรรม กระบวนการ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมบริการ อีกทั้งยังสร้างความรู้ใหม่ และส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยน กระจายไปทั่วถึงองค์กร องค์การนวัตกรรมจึงเปรียบเสมือนเป็นองค์การการเรียนรู้ที่มีความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรและนอกองค์กร มาประยุกต์ใช้คิดค้น ทำวิจัย และพัฒนา

กระบวนการ ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร โดยมีโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล (2560, น. 171) ได้กล่าวถึง ลักษณะองค์การนวัตกรรม มีดังต่อไปนี้

1. การนำองค์การเพื่อนวัตกรรม หมายถึง ความมุ่งมั่นและเจตนารมณ์อันแน่วแน่ของผู้นำองค์การที่มีต่อนวัตกรรม

1.1 โครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการบริหารจัดการนวัตกรรม หมายถึง โครงสร้างองค์การที่ส่งเสริมความสามารถทางนวัตกรรมและการสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.2 การสร้างบรรยากาศขององค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม หมายถึง การที่องค์การให้ความสำคัญการจัดสภาพแวดล้อมและกิจกรรมที่สนับสนุนกับการเรียนรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

1.3 ระบบงานที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร หมายถึง การจัด ระบบงานและกระบวนการทำงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความคิดใหม่ ๆ และมีแรงจูงใจการสร้างนวัตกรรม

ดังนั้น องค์การนวัตกรรมมีลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นองค์การที่มุ่งมั่นเน้นเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการจัดโครงสร้างบริหารงานที่มีความยืดหยุ่น ส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างความรู้ใหม่ โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายเพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่สร้างสรรค์

2.3.3 ปัจจัยระดับองค์การ

นักวิชาการหลาย ๆ คนได้กล่าวถึง ปัจจัยระดับองค์การ ไว้ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561, น.278) กล่าวว่า ปัจจัยระดับองค์การ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ วัฒนธรรมองค์การและการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553, น.220) กล่าวว่า ปัจจัยระดับองค์การ ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศขององค์การ ผู้นำควรมีบทบาทหน้าที่ในการสร้างการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศขององค์การแห่งการเรียนรู้

Denti L. & Hemlin S. (2012) กล่าวว่า ปัจจัยควบคุมระดับองค์การ ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างภายในองค์การ เป็นโครงสร้างแบบกระจายอำนาจ ไม่เป็นทางการ มีการร่วมมือกันในการทำงาน สร้างเครือข่าย และสร้างวัฒนธรรมในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรม

องค์การเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารคาดหวังจะให้เกิดภายในองค์การได้แก่ พฤติกรรมการกล้าเสี่ยง ชอบการทดลอง การเป็นคนเปิดเผย ความไวเนื้อเชื่อใจ และความเป็นอิสระ

ดังนั้น ปัจจัยระดับองค์การ หมายถึง การจัดโครงสร้างขององค์การ เป็น โครงสร้างแบบกระจายอำนาจ ไม่เป็นทางการสามารถยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ และ สร้างวัฒนธรรมองค์การ ให้เกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อการ สร้างสรรค์นวัตกรรม

4. การบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3

4.1 ข้อมูลพื้นฐาน

สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 มี สถานศึกษาในพื้นที่ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ แบ่งออกเป็น

- 4.1.1 สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับ อนุบาล 1 –ป.6 จำนวน 53 โรงเรียน
 - 4.1.2 สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับ อนุบาล 1 – ม.3 จำนวน 23 โรงเรียน
 - 4.1.3 สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับ ป.1-ป.6 จำนวน 3 โรงเรียน
 - 4.1.4 สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับ ป.1 – ม.3 จำนวน 2 โรงเรียน
- รวม 81 โรงเรียน

4.2 โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา

ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการ จัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 4.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
- 4.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ
- 4.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 4.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

4.3 นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในด้านนวัตกรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้นำนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องมา วิเคราะห์ความเชื่อมโยงกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และ กำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาด้ำนนวัตกรรม คือ นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน มีกลยุทธ์ ดังนี้

4.3.1 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับ หลักสูตร การวัด และประเมินผลที่เหมาะสม

4.3.2 พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

4.3.3 ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

นโยบาย ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้ มีแนวทาง และตัวชี้วัดความสำเร็จดังต่อไปนี้

1. พัฒนาผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาให้มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้มีความพร้อมเข้าสู่การเรียนในระดับที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละ 100 ของผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และพร้อมเข้าสู่การเรียนในระดับที่สูงขึ้น

2. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ตามช่วงวัย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละ 100 ของผู้เรียนมีทักษะ การอ่าน การเขียนผ่านเกณฑ์ตามช่วงวัย

- ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อ่านออก เขียนได้

- ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 อ่านคล่อง เขียนคล่อง

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมรักการอ่าน

4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) เน้นทักษะกระบวนการให้เกิดทักษะการคิด วิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา และคิดสร้างสรรค์ในทุกกลุ่มสาระเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน

3.1 ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีผลการทดสอบคะแนนความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (NT) ด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านเหตุผลตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป มีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา

3.2 ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนน O-Net ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปในแต่ละกลุ่มสาระมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา

5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละ 100 ของผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

6. ปลุกฝังทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาปลุกฝังทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์ให้กับนักเรียน

7. สนับสนุนการผลิต จัดหาและใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลายรวมทั้งการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาผลิต จัดหาและใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรม ห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้

8. ส่งเสริมการจัดหลักสูตรทักษะอาชีพ ควบคู่ไปกับวิชาสามัญ เช่น ทวิศึกษา (Dual Education) หลักสูตรระยะสั้น

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละ 100 ของสถานศึกษามีหลักสูตรทักษะอาชีพอย่างน้อย 1 หลักสูตร

9. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ) ให้เต็มตามศักยภาพด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละ 100 ของผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ) ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเต็มตามศักยภาพด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

10. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพอย่างเข้มแข็งต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ

4.4 ผลการประเมินผล ONET ของชลบุรี

ผลการทดสอบภาพรวมของโรงเรียนแต่ละสังกัดในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2561 เทียบกับระดับต่าง ๆ ดังนี้ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี, 2561)

4.4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีคะแนนเฉลี่ยรวม ร้อยละ 42.75

4.4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีคะแนนเฉลี่ยรวม ร้อยละ 41.89

4.4.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีคะแนนเฉลี่ยรวม ร้อยละ 40.22

4.4.4 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 51.95

4.4.5 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 40.97

4.4.6 เมืองพัทยา มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 41.29

ซึ่งจากร้อยละผลการทดสอบ O-NET ในภาพรวมของจังหวัดชลบุรี พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี อยู่เป็นอันดับสุดท้ายของจังหวัดชลบุรี โดยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีการแบ่งสถานศึกษาตามกลุ่มคะแนนดังต่อไปนี้

1) กลุ่มดีมาก (มีคะแนนเฉลี่ยรวมระดับ โรงเรียนสูงกว่าระดับประเทศ 20 อันดับแรก) จำนวน 20 โรงเรียน

2) กลุ่มดีมาก (มีคะแนนเฉลี่ยรวมระดับ โรงเรียนสูงกว่าระดับประเทศแต่ไม่อยู่ในอันดับ 20 อันดับแรก) จำนวน 1 โรงเรียน

3) กลุ่มพอใช้ (มีคะแนนเฉลี่ยรวมระดับ โรงเรียนต่ำกว่าระดับประเทศแต่ไม่อยู่ในอันดับ 20 อันดับ สุดท้าย) จำนวน 40 โรงเรียน

4) กลุ่มปรับปรุง (มีคะแนนเฉลี่ยรวมระดับ โรงเรียนต่ำกว่าระดับประเทศ 20 อันดับสุดท้าย) จำนวน 20 โรงเรียน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การศึกษาเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้มีผู้สนใจและศึกษาไว้ดังนี้

ซอพี ราชะ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบัตตานิ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำด้านการมีความคิดริเริ่ม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และผู้บริหารต้องมีแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารต้องจัดหาวิทยากรเพิ่มพูนความรู้ให้กับครูและนักเรียนและผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารจะต้องร่วมรับผิดชอบเมื่อครูทำงานผิดพลาดภายหลังจากมอบหมายงานและผู้บริหารจะต้องยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของครู ด้านการให้ความเชื่อถือ ผู้บริหารจะต้องแนะแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาส่วนตัวให้กับครู และผู้บริหารต้องมีความจริงใจในการให้ความช่วยเหลือครูที่มีปัญหาเดือดร้อน ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ผู้บริหารจะต้องคอยโน้มน้าวจิตใจ ศรัทธาความเชื่อมั่นของผู้ร่วมงาน ด้วยคำพูดและการกระทำอยู่เสมอ และผู้บริหารต้องมีความสามารถพูดโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานและบุคลากรในชุมชนร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการประสานงาน ผู้บริหารต้องจัดให้ครูได้พบปะสังสรรค์กันตามโอกาสต่างๆ ที่เหมาะสมและผู้บริหารยังต้องสามารถประสานงานกับครูให้ปฏิบัติงานร่วมกัน และด้านการเข้าสังคม ผู้บริหารจะต้องเข้าร่วมงานกับหน่วยงานอื่นๆ ตามสถานการณ์ที่เหมาะสมและผู้บริหารจะต้องร่วมสังสรรค์และเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานตามโอกาสอันควร

นิรุช มีพันธ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ระดับมัธยมศึกษาในเขตภาพเหนือตอนบน พบว่า ความมีภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจะส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน กล่าวคือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำด้านต่างๆ มาประยุกต์ในการบริหาร เป็นต้นว่า การมีอุดมการณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี การนำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ การร่วมแก้ไขปัญหาเป็นทีม การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การให้ความไว้วางใจ การกระจายอำนาจ การมอบหมายบทบาทและความรับผิดชอบ รวมทั้งการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีศักยภาพในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง เหล่านี้จึงนำมาซึ่ง โรงเรียนที่มีคุณภาพและผ่านการประเมินเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน

ณัฐกฤตา สิทธิฤทธิ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ พบว่า การคล้อย การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และการกระตุ้นการใช้ปัญญาสามารถพยากรณ์การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารรับบทบาทและหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา ให้ดำเนินงานไปตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาทุกด้าน เพื่อให้สถานศึกษาได้คุณภาพและมาตรฐาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารตระหนักดีว่าการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาจะสำเร็จได้ต้องอาศัยบุคลากรหลาย ๆ ฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามาช่วยดำเนินการ โดยเฉพาะบุคลากรภายในสถานศึกษาเอง ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นนักวางแผนที่ดี มีความคิดเชิงระบบ มีภาวะความเป็นผู้นำ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี

การศึกษาเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้มีผู้สนใจและศึกษาไว้ ดังนี้

ภิญญา สายศิริสุข (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด โดยมีด้านผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงองค์การในการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด รองลงมาด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลายอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้เพียงพอต่อการใช้งานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด และด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด โดยที่ด้านผู้บริหารศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด และด้านผู้บริหารดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ระดับภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐมีระดับภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ได้แก่ บุคลิกภาพภายใน บุคลิกภาพภายนอก การปฏิบัติงาน มิตรสัมพันธ์ ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีจริยธรรม และตรวจสอบได้ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สามารถพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญชนก โคนาค (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ 40 ตัวแปร สังเกตได้ คือ 1) องค์ประกอบบุคลิกภาพภายใน ประกอบด้วย 9 ตัวแปร สังเกตได้ 2) องค์ประกอบบุคลิกภาพภายนอก ประกอบด้วย 4 ตัวแปร สังเกตได้ 3) องค์ประกอบการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 15 ตัวแปร สังเกตได้ และ 4) องค์ประกอบมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วย 12 ตัวแปร สังเกตได้ การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค – สแควร์เท่ากับ 256.403 ที่องศาอิสระเท่ากับ 230 ค่าดัชนีวัดระดับ

ความกลมกลืน(GFI) เท่ากับ .970 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.894 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .0166

จรรณี เก้าเอียน (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม พบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความทันสมัยและทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการรับรู้ข้อมูลที่เป็นจริง เชื่อถือได้ เข้าใจถึงวัฒนธรรมวิถีชีวิตของคนในชุมชน เข้าถึงหลักศาสนา ให้ความสำคัญกับองค์กรท้องถิ่นและภูมิปัญญาที่เกิดจากคนในท้องถิ่นและต้องสร้างแนวความคิดในการพัฒนาการศึกษาของคนในชุมชนต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร พัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถและต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการทำงาน ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าทำกล้าเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกของการเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเสียสละการสร้างเครือข่ายและสัมพันธ์ภาพกับหน่วยงานอื่น ๆ อำนวยความสะดวกให้ทีมงานและเป็นผู้นำทางความคิด ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการสร้างเครือข่ายผู้นำ มีการเปิดกว้างนำทีมงานศึกษาดูงาน มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรและความรู้ในระดับนานาชาติ มีการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร มีความกล้าในการนำเสนอตนเองและนำเสนอผลงาน สร้างเจตคติที่ดีให้แก่ทีมงานในการพัฒนาตนเองในทุกด้าน

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

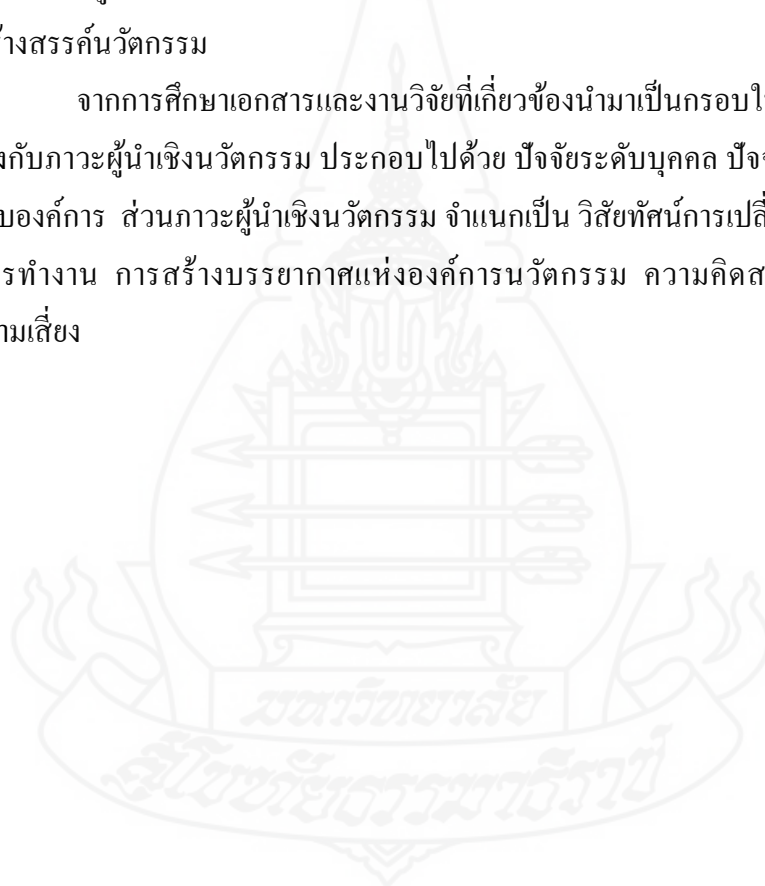
Ailin and Lindgren (2008) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม และต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับมุ่งเน้นสนับสนุนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์กร มีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรมมีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

Muhammad Ubaidillah (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผู้นำด้านนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า โรงเรียนบันทิลเป็นโรงเรียนมัธยมอิสลาม ซึ่งเป็นสถาบันที่ได้รับความไว้วางใจจากชุมชนอิสลามว่าเป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด โดยผู้นำของโรงเรียนได้รับเลือกให้เป็นผู้นำของโรงเรียนอิสลามในอำเภอปาสุว ซึ่งเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความมุ่งมั่น และเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลักการที่ผู้นำใช้ คือหลักการสื่อสาร หลักการประสานสัมพันธ์ และเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กร ผู้นำของสถานศึกษาต้องมีความกระตือรือร้นที่จะกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา มี

ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นยุคที่มีการแข่งขันสูง ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาภายในองค์กร

AsimSen and Erol Eren (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผู้นำเชิงนวัตกรรมแห่งศตวรรษที่ 21 พบว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นรูปแบบที่นิยมเป็นผู้นำที่มีศักยภาพมากที่สุดที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการเปลี่ยนผู้นำร่วมสมัยเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติไปสู่ผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า การพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้เชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) การเพิ่มความรู้ทักษะ ค่านิยม และความสามารถของผู้คนเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดนวัตกรรม 2) การให้อำนาจและกระตุ้นให้ผู้คนเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบไปด้วย ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับทีมงานและปัจจัยระดับองค์กร ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำแนกเป็น วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และการบริหารความเสี่ยง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 81 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,001 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 322 คน ได้จากการเปิด ตาราง Krejcie & Morgan (1970, อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี, 2549, น. 109) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนแล้วจึงเลือกแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	โรงเรียนขนาดเล็ก	2	16	8
2	โรงเรียนขนาดกลาง	57	1,056	165
3	โรงเรียนขนาดใหญ่	22	929	149
	รวม	81	2,001	322

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ สำหรับความคิดเห็นของครู แบ่งเป็น

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นชนิดเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย 1) วุฒิการศึกษา 2) ขนาด โรงเรียน 3) ประสบการณ์การทำงาน 4) วิทยฐานะ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งมีความเที่ยงเท่ากับ 0.97 จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ 1) ปัจจัยระดับบุคคล จำนวน 5 ข้อ 2) ปัจจัยระดับทีมงาน จำนวน 5 ข้อ และ 3) ปัจจัยระดับองค์กร จำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามเป็นลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือเห็นด้วย ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือเห็นด้วย ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือเห็นด้วย ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือเห็นด้วย ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือเห็นด้วย ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 25 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 5 ข้อ และ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง จำนวน 5 ข้อแบบสอบถามเป็นลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอน คือ

2.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและขอบข่ายเนื้อหา

- 1) กำหนดเนื้อหาตามโครงสร้างของกรอบแนวคิด
- 2) กำหนดรูปแบบข้อคำถาม
- 3) สร้างข้อคำถามตามเนื้อหาในกรอบแนวคิด
- 4) นำข้อมูลแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ

5) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ปรับแล้วและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน (รายชื่อในภาคผนวก) เพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม นำผลการตรวจสอบมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of Items- Objective Congruence : IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีธรรมชาติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

2.2.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมา แล้วนำแบบสอบถามมาคำนวณหาความเที่ยง (Reliability) มีค่าความเที่ยงปัจจัยระดับบุคคล เท่ากับ .938 ค่าความเที่ยงปัจจัยระดับทีมงานเท่ากับ .944 และปัจจัยระดับองค์การเท่ากับ .919 โดยภาพรวมของปัจจัยที่เกี่ยวข้องเท่ากับ 0.97 และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .761 - .915 มีค่าความเที่ยงของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเท่ากับ 0.987 ภาพรวมทั้งหมด เท่ากับ 0.99 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค

2.2.5 นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียน

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารในการเก็บรวบรวมเครื่องมือในสถานศึกษา

3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนต่างๆ โดยเป็นผู้นำไปส่งด้วยตนเองทุกโรงเรียน คือ สอบถามครู จำนวน 322 ฉบับ

3.4 การเก็บรวบรวม ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง จำนวน 322 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้กลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ลงรหัสวิเคราะห์เนื้อหาและสถิติพื้นฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลผล กำหนดเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาคะแนนเฉลี่ยเลขคณิตตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, น.121) ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง มีความเห็นระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

โดยมีเกณฑ์การแปลผล กำหนดเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาคะแนนเฉลี่ยเลขคณิตตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, น.121) ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง มีความเห็นระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยนำข้อมูลวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยวุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	213	66.15
1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	109	33.85
รวม	322	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. ขนาดโรงเรียน		
2.1 ขนาดเล็ก	8	2.48
2.2 ขนาดกลาง	165	51.24
2.3 ขนาดใหญ่	149	46.27
รวม	322	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 1-5 ปี	105	32.61
3.2 6-10 ปี	76	23.60
3.3 11-15 ปี	37	11.49
3.4 15-20 ปี	20	6.21
3.5 21-25 ปี	25	7.76
3.6 มากกว่า 25 ปี	59	18.32
รวม	322	100.00
4. วิทยฐานะ		
4.1 ครูผู้ช่วย	79	24.53
4.2 ครู	113	35.09
4.3 ครูชำนาญการ	40	12.42
4.4 ครูชำนาญการพิเศษ	90	27.95
รวม	322	100.00

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาเป็นปริญญาตรี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 66.15 ขนาดโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 51.24 ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.61 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวิทยฐานะเป็นครู (กศ.1) 113 คน คิดเป็นร้อยละ 35.09

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดังแสดงในตารางที่ 4.2 - 4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
(n = 322)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ		S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยระดับบุคคล	4.31	0.63	มาก
2. ปัจจัยระดับทีมงาน	4.28	0.64	มาก
3. ปัจจัยระดับองค์กร	4.27	0.63	มาก
รวม	4.29	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้าน
ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยระดับบุคคล ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63) ปัจจัย
ระดับทีมงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64) และ ปัจจัยระดับองค์กร ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านปัจจัยระดับบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยระดับบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีคุณลักษณะ กล้าคิด กล้าทำ มีความรู้ในการคิดริเริ่มนโยบายใหม่ๆ ที่ทันสมัย เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์	4.33	0.73	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาแบบใหม่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	4.35	0.72	มาก
3. ผู้บริหารวางนโยบายที่เชื่อมโยงกับนวัตกรรมต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น นโยบายการจัดการเรียนการสอนด้วยสะเต็มศึกษาเพื่อต่อยอดการสร้างนวัตกรรม	4.32	0.73	มาก
4. ผู้บริหารมีการบริหารหลักสูตร สนับสนุนจัดกิจกรรมด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เพื่อให้บุคลากรภายในสถานศึกษาเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม	4.30	0.74	มาก
5. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจที่ใช้กระตุ้นขับเคลื่อนการคิด การกระทำของตนเองให้ดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.26	0.79	มาก
รวม	4.31	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยระดับบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาแบบใหม่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.72) และ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจที่ใช้กระตุ้นขับเคลื่อนการคิด การกระทำของตนเองให้ดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.46$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านปัจจัยระดับทีมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยระดับทีมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารรับฟัง เปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดวิธีการ กระบวนการ เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา	4.31	0.77	มาก
2. ผู้บริหารให้บุคลากรภายในสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างงานวิจัย เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการศึกษา	4.33	0.69	มาก
3. ผู้บริหารมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความสุข ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	4.24	0.80	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างเครือข่ายสังคมนวัตกรรม ส่งผลให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีสายสัมพันธ์ที่ดี	4.23	0.76	มาก
5. ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา	4.30	0.75	มาก
รวม	4.28	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยระดับทีมงานโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงพบว่า ผู้บริหารให้บุคลากรภายในสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างงานวิจัย เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการศึกษาอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.69) และมีผู้บริหารส่งเสริมการสร้างเครือข่ายสังคมนวัตกรรม ส่งผลให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีสายสัมพันธ์ที่ดีอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านปัจจัยระดับองค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยระดับองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการสร้างนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนแบบใหม่	4.27	0.80	มาก
2. ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม	4.28	0.78	มาก
3. ผู้บริหารใช้นวัตกรรมการสื่อสารผ่านอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในปัจจุบัน เช่น ไลน์ ระบบคอนเฟอร์เรนซ์ ฯลฯ	4.33	0.70	มาก
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ยอมรับ พร้อมนำนวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน เช่นผู้บริหารให้รางวัลกับบุคลากรที่จัดการเรียนการสอนโดย DLTV เป็นต้น	4.25	0.75	มาก
5. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา ให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการจัดการเรียนการสอน โดยส่งเสริมระบบการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และคณิตศาสตร์(สะเต็มศึกษา)	4.21	0.78	มาก
รวม	4.27	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยระดับองค์การ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงพบว่า ผู้บริหารใช้นวัตกรรมการสื่อสารผ่านอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในปัจจุบัน เช่น ไลน์ ระบบคอนเฟอร์เรนซ์ ฯลฯ อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.70) และผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา ให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการจัดการเรียนการสอน โดยส่งเสริมระบบการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และคณิตศาสตร์(สะเต็มศึกษา) อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.78)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดังแสดงในตารางที่ 4.6 - 4.11

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (n = 322)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.26	0.67	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วม	4.29	0.64	มาก
3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.26	0.67	มาก
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.30	0.64	มาก
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.34	0.64	มาก
รวม	4.29	0.61	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.6 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.61) และเมื่อ
พิจารณารายด้าน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.64) ด้าน
การมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.64) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.64)
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.67) และด้านการสร้างบรรยากาศแห่ง
องค์การนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 322)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่มุ่งเน้นใช้นวัตกรรมจัดการเรียนการสอน	4.23	0.80	มาก
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย นำการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล สามารถใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ ช่วยในการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน	4.27	0.75	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงาน ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในปัจจุบัน	4.28	0.80	มาก
4. ผู้บริหารเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมกับการบริหารงานภายในสถานศึกษา	4.24	0.76	มาก
5. ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมให้สถานศึกษามีการนำนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม	4.30	0.76	มาก
รวม	4.26	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงพบว่า ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมให้สถานศึกษามีการนำนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสมอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.76$) และ ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่มุ่งเน้นใช้นวัตกรรมจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.80$)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายข้อ (n = 322)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาร่วมกัน	4.30	0.68	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรมการศึกษา	4.29	0.74	มาก
3. ผู้บริหารมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ และกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรม การศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.26	0.80	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม บุคลากรภายในองค์กรสามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานได้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี	4.31	0.75	มาก
5. ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับบุคลากรภายในสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนแบบสะเต็มศึกษาเพื่อก่อให้เกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในสถานศึกษา	4.29	0.76	มาก
รวม	4.29	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม บุคลากรภายในองค์กรสามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานได้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.75) และ ผู้บริหารมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ

และกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.80$)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 322)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน	4.25	0.75	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรให้พัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การทำวิจัย การอบรม การศึกษาผ่านระบบดิจิทัลรูปแบบต่าง ๆ	4.31	0.74	มาก
3. ผู้บริหารประสานหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญให้การสนับสนุนทางเทคนิคในการจัดทำสื่อ ช่วยพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	4.23	0.79	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้บุคคลอื่นได้รับรู้	4.30	0.74	มาก
5. ผู้บริหารมีการเสริมแรงและให้รางวัลกับบุคลากรภายในสถานศึกษาที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ	4.19	0.83	มาก
รวม	4.26	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรให้พัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การทำวิจัย การอบรม การศึกษาผ่านระบบดิจิทัลรูปแบบต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31, S.D. =$

0.74) และ ผู้บริหารมีการเสริมแรงและให้รางวัลกับบุคลากรภายในสถานศึกษาที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 322)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์รูปแบบการแก้ปัญหาแบบใหม่ ๆ เสมอ	4.27	0.75	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	4.33	0.70	มาก
3. ผู้บริหารศึกษา สร้างงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม	4.24	0.78	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ	4.34	0.71	มาก
5. ผู้บริหารสร้างทางเลือกและส่งเสริมให้บุคลากรมีทางเลือกในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย	4.33	0.75	มาก
รวม	4.30	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.71) และ ผู้บริหารศึกษา สร้างงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกเป็นรายข้อ (n = 322)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทดลองนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.34	0.71	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.34	0.74	มาก
3. ผู้บริหารวิเคราะห์หัวข้อความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้	4.34	0.71	มาก
4. ผู้บริหารพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในทุกสถานการณ์	4.29	0.79	มาก
5. ผู้บริหารจัดให้มีการวัดประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดผลเสียต่อการจัดการศึกษา	4.40	0.71	มาก
รวม	4.34	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงพบว่า ผู้บริหารจัดให้มีการวัดประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดผลเสียต่อการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.71) และ ผู้บริหารพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในทุกสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.79)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชลบุรี เขต 3**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดังแสดงในตารางที่ 4.12 - 4.14

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ปัจจัยที่ส่งผล (X)	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Y)
ปัจจัยระดับบุคคล (X_1)	0.824**
ปัจจัยระดับทีมงาน (X_2)	0.855**
ปัจจัยระดับองค์กร (X_3)	0.866**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยระดับองค์กร (X_3) ปัจจัยระดับทีมงาน (X_2) และปัจจัยระดับบุคคล (X_1) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 3 ด้าน

ปัจจัยที่ส่งผล (X)	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม			
	X ₁	X ₂	X ₃	Y
	ปัจจัยระดับบุคคล	ปัจจัยระดับทีมงาน	ปัจจัยระดับองค์กร	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
1.ปัจจัยระดับบุคคล (x ₁)	1			
2.ปัจจัยระดับทีมงาน (x ₂)	.809**	1		
3.ปัจจัยระดับองค์กร (x ₃)	.806**	.853**	1	
ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Y)	.824**	.855**	.866**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรทั้งหมด 3 ตัว พบว่า มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.806 ถึง 0.855 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันที่มีค่าสูงสุด คือ ปัจจัยระดับทีมงาน (x₂) กับปัจจัยระดับองค์กร (x₃) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันที่มีค่าต่ำสุดคือ ปัจจัยระดับบุคคล(x₁) กับปัจจัยระดับองค์กร(x₃)

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลกับส่วนประกอบของ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชาลบุรี เขต 3

ปัจจัยที่ส่งผล (X)	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม					
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
	ด้านการมี วิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง	ด้านการมี สวนร่วม	ด้านการสร้าง บรรยากาศ แห่งองค์การ นวัตกรรม	ด้านการมี ความคิด สร้างสรรค์	ด้านการ บริหาร ความ เสี่ยง	ระดับ ภาวะผู้นำ เชิง นวัตกรรม
1.ปัจจัยระดับบุคคล (x ₁)	.800**	.785**	.756**	.759**	.777**	.824**
2.ปัจจัยระดับทีมงาน (x ₂)	.833**	.812**	.803**	.794**	.782**	.855**
3.ปัจจัยระดับองค์การ (x ₃)	.838**	.816**	.811**	.807**	.803**	.866**
รวมเฉลี่ยทุกปัจจัย (x)	.877**	.857**	.841**	.838**	.838**	.903**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในภาพรวมทุกปัจจัยและปัจจัยด้านต่าง ๆ แต่ละปัจจัย มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า

ปัจจัยระดับบุคคล (x₁) มีความสัมพันธ์กับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการมี
วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงสูงสุด (r = .800) และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมมี
ความสัมพันธ์ต่ำที่สุด (r = .756)

ปัจจัยระดับทีมงาน(x₂) มีความสัมพันธ์กับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการมี
วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงสูงสุด (r = .833) และด้านการบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด
(r = .782)

ปัจจัยระดับองค์การ (x₃) มีความสัมพันธ์กับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการมี
วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงสูงสุด (r = .838) และด้านการบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด
(r = .803)

รวมเฉลี่ยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านในด้านการมีวิสัยทัศน์
การเปลี่ยนแปลงสูงสุด (r = .877) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (r = .838) กับด้านการบริหาร
ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด (r = .838)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดังแสดงในตารางที่
4.15 - 4.16

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
โดยวิธี Stepwise

ตัวแปร	R	R ²	F	Sig F
X ₃	.866	.749	956.044	.000
X ₃ X ₂	.894	.799	635.309	.000
X ₃ X ₂ X ₁	.904	.818	475.369	.000

จากตารางที่ 4.15 พบว่า เมื่อนำปัจจัยทั้ง 3 ด้านมาวิเคราะห์ เพื่อค้นหาว่ามีปัจจัยใดบ้าง
ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 โดยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Stepwise พบว่าทั้ง 3 ปัจจัยส่งผลต่อภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยระดับองค์กร (X₃) ปัจจัย
ระดับทีมงาน (X₂) และปัจจัยระดับบุคคล (X₁)

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยวิธี Stepwise

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	β		
ปัจจัยระดับองค์กร (X_3)	.381	.048	.393	7.938	.000
ปัจจัยระดับทีมงาน (X_2)	.306	.048	.318	6.387	.000
ปัจจัยระดับบุคคล (X_1)	.243	.043	.249	5.657	.000
ค่าคงที่	.307	.107		2.862	.004

R = .904
 $R^2 = .818$
 F = 475.369

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y' = 0.307 + 0.381 X_3 + 0.306 X_2 + 0.243 X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z' = 0.393 Z_3 + 0.318 Z_2 + 0.249 Z_1$$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบด้วย ปัจจัยระดับบุคคล (X_1) ปัจจัยระดับทีมงาน (X_2) ปัจจัยระดับองค์กร (X_3)

กล่าวคือ ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ร้อยละ 81.8 ($R^2 = .818$) และเมื่อเรียงลำดับของการส่งผลจากมากไปหาน้อย พบว่า ปัจจัยระดับองค์กร ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มากที่สุด ($\beta = .393$) รองลงมาได้แก่ปัจจัยระดับทีมงาน ($\beta = .318$) และปัจจัยระดับบุคคลส่งผลน้อยที่สุด ($\beta = .249$)

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะผู้วิจัย เสนอตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

1.1.2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

1.1.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 81 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,920 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 322 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นชนิดเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย 1) วุฒิกการศึกษา 2) ขนาดโรงเรียน 3) ประสบการณ์การทำงาน 4) วิชยฐานะ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งมีความเที่ยงเท่ากับ 0.97 ได้แก่ 1) ปัจจัยระดับบุคคล 2) ปัจจัยระดับทีมงาน และ 3) ปัจจัยระดับองค์กร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งมีความเที่ยงเท่ากับ 0.987 ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการมีส่วนร่วม 3) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา โดยกำหนดดังนี้

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียน

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนต่าง ๆ โดยเป็นผู้นำไปส่งด้วยตนเองทุกโรงเรียน คือ สอบถามครู จำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้กลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ลงรหัส วิเคราะห์เนื้อหาและสถิติพื้นฐาน ดังนี้

- 1) ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ
- 2) ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) ตอนที่ 3 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4) ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5) ตอนที่ 5 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

1.3 ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1.3.1 **ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 213 คน อยู่โรงเรียนขนาดกลาง มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี มีวิทยฐานะเป็นครู (คศ.1)

1.3.2 **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม** พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ส่วนรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นด้านเรียงตามระดับดังนี้ ปัจจัยที่ เกี่ยวข้องระดับบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องระดับทีมงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องระดับองค์กร

1) **ปัจจัยระดับบุคคล** พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ระดับบุคคล โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาแบบใหม่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจที่ใช้กระตุ้นขับเคลื่อนการคิด การกระทำของตนเองให้ดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2) **ปัจจัยระดับทีมงาน** พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ระดับทีมงาน โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ผู้บริหารให้บุคลากรภายในสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างงานวิจัย เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมี ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างเครือข่ายสังคมนวัตกรรม ส่งผลให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3) *ปัจจัยระดับองค์การ* พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ระดับองค์การ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารใช้นวัตกรรมสื่อสารผ่านอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในปัจจุบัน เช่น ไลน์ ระบบคอนเฟอร์เรนซ์ ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา ให้นุคลากรเกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการจัดการเรียนการสอน โดยส่งเสริมระบบการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และคณิตศาสตร์(สะเต็มศึกษา) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3.3 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

1) *ด้านการบริหารความเสี่ยง* พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารจัดให้มีการวัดประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดผลเสียต่อการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในทุกสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2) *ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์* พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้นุคลากรมีอิสระทางความคิด เพื่อให้เกิดนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ผู้บริหารศึกษา สร้างงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3) *ด้านการมีส่วนร่วม* พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้นุคลากรทำงานเป็นทีม นุคลากรภายในองค์การสามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานได้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนา วัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4) *ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง* พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมให้สถานศึกษามีการนำนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่มุ่งเน้นใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5) *ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม* พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรให้พัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การทำวิจัย การอบรม การศึกษาผ่านระบบดิจิทัลรูปแบบต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมีการเสริมแรงและให้รางวัลกับบุคลากรภายในสถานศึกษาที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อันได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับทีมงาน และปัจจัยระดับองค์การ ปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามระดับ ดังนี้ ปัจจัยระดับองค์การ มี ปัจจัยระดับทีมงาน และปัจจัยระดับบุคคล

1.3.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise) พบว่า ทั้ง 3 ปัจจัยส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยระดับองค์การ (X_3) ปัจจัยระดับทีมงาน (X_2) และปัจจัยระดับบุคคล (X_1) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่พบมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ยุคศตวรรษที่ 21 เป็นโลกดิจิทัล นวัตกรรมมีความสำคัญต่อทุกภาคส่วน รัฐบาลให้ความสำคัญและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานเห็นความสำคัญและยอมรับนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจึงให้ความสำคัญกับนวัตกรรมมีการพัฒนาตนเองในด้านการใช้นวัตกรรมในการบริหาร และการเรียนการสอนให้เพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ คิดบูรณาการ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนภายในองค์กรทำงานร่วมกันก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ที่เห็นความสำคัญของนวัตกรรม ดังคำกล่าวของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2561, น.8-9) กล่าวถึงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนในด้านการใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษา รวมทั้งผู้บริหารปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ที่กำหนดกลยุทธ์ในด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสนับสนุนการผลิต จัดหาและใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลายรวมทั้งการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับ Denti L. & Hemlin S. (2012) ที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย การรู้ความสามารถของตนเองในการสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สร้างความผูกพันต่อองค์กร ทราบจุดแข็งของแต่ละบุคคลรู้จักใช้ประโยชน์ของแต่ละบุคคล 2) ปัจจัยควบคุมระดับทีม ประกอบด้วย การสะท้อนผลงานของทีมในเชิงบวกเพื่อสร้างนวัตกรรม ทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ให้อิสระในการทำงานและนิเทศการทำงานอย่างให้กำลังใจ 3) ปัจจัยควบคุมระดับองค์กร

ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างภายในองค์กร เป็นโครงสร้างแบบกระจายอำนาจ ไม่เป็นทางการ มีการร่วมมือกันในการทำงาน สร้างเครือข่าย และสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารคาดหวังจะให้เกิดขึ้นในองค์กรได้แก่ พฤติกรรมการกล้าเสี่ยง ขอบการทดลอง การเป็นคนเปิดเผย ความไวเนื้อเชื่อใจ และความเป็นอิสระ 4) ปัจจัยผสมผสานอื่น ประกอบด้วย การผสมผสานระหว่างการสร้างแรงบันดาลใจ และความสามารถในการตัดสินใจ และสอดคล้องกับจุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมและแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพภายใน บุคลิกภาพภายนอก การปฏิบัติงาน และมิตรสัมพันธ์ ซึ่งมีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเข้าใจความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของยุคศตวรรษที่ 21 และ รัฐบาลมีการปฏิรูปการศึกษามีนโยบายในการจัดการศึกษาโดยให้ผู้เรียนใช้ Digital เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เพื่อสร้างนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการ สร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานใหม่ๆ และต้องดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงานหรือวิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องให้การสนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน ซึ่งนวัตกรรมจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาที่บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมกันบริหารจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เช่น เทคนิคการสอนแบบใหม่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ การพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับอนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2561, น.26) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่าควรมีบทบาทดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบแผนงานหรือโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องมีนวัตกรรมประจำกลุ่มอย่างน้อย 1 ชิ้น/ปีการศึกษา หรือ คณะกรรมการระดับชั้นเรียน จะต้องมีนวัตกรรมร่วมกันอย่างน้อย 1 ชิ้น/1 ภาคเรียน เป็นต้น โดยการประเมินการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเชิงนวัตกรรมจะเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึง

ข้อจำกัดของบุคลากรและสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาและแผนการยกระดับสมรรถนะเฉพาะทางสำหรับครูในลำดับต่อไป 2) ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนสภาพแวดล้อม/บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานแบบต่างคนต่างทำนั้น ไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตรงต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลของผู้เรียน 3) ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Learning & Sharing) เน้นการทำงานแบบร่วมมือ (Collaboration) ที่ไม่จำกัดเพียงแค่ครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือครูในระดับชั้นเดียวกันเท่านั้น แต่จะเป็นการร่วมเรียนรู้และร่วมมือกันของครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาในลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้ครูนวัตกรรม (Teacher Innovation Network : TIN) ที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดที่หลากหลายของครูที่มาจากกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับชั้นต่าง ๆ โดยผู้บริหารจะต้องจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ ทั้งนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าครูท่านใดต้องการสนับสนุนด้านใด เพื่อให้การปฏิบัติงานนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม และสอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (2561, น.26) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหาร ต้องมีบทบาท ดังนี้ กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมภายในองค์การ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม สร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ ขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ กำหนดภาระงานที่เหมาะสม ให้เสรีภาพในการทำงาน และมีการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันนอกจากนี้ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน นำนวัตกรรมมาใช้จนเกิดเป็นนิสัยและวัฒนธรรมภายในองค์การของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรค์ ทำทูล (2557) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยจากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้นั้น มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม 4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) การบริหารความเสี่ยง 6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ซึ่งองค์ประกอบในแต่ละด้านส่งผลให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 3 ปัจจัยเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยระดับองค์กร ปัจจัยระดับทีมงาน และปัจจัยระดับบุคคล

2.3.1 ปัจจัยระดับองค์กรส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างองค์กรและจัดสภาพแวดล้อมองค์กรได้อย่างเหมาะสม มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานทั้ง 4 งาน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป มีการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน นอกจากนี้ผู้บริหารยังใช้นวัตกรรมสื่อสารที่อำนวยความสะดวกสอดคล้องเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานและเกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล (2560, น.170) กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องการมีบริหารจัดการองค์กรของตนเองได้อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นต่อการสร้างและใช้นวัตกรรม จัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการบริหารจัดการนวัตกรรม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานและเกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร สร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างระบบงานที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร และสอดคล้องกับแนวคิดของ มนญา กัปวัฒนารสุข (2550) ที่ได้ศึกษาแนวทางการประยุกต์รูปแบบการบริหารจัดการตามแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey's) ในสถานศึกษาปฐมวัยเอกชน พบว่า ผู้บริหารควรบริหารจัดการสถานศึกษาให้เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงโดยการบริหารจัดการองค์กรนั้นต้องอาศัยบริบท 7 ด้าน คือ ด้านการกำหนดโครงสร้างงานของสถานศึกษา ด้านการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดแผนงานของสถานศึกษา ด้านการกำหนดรูปแบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ควรบริหารงานอย่างใกล้ชิดกับทุกฝ่าย ด้านการกำหนดบุคลากร ด้านการกำหนดทักษะ ด้านการกำหนดจิตสำนึก รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของเวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีจริยธรรม และตรวจสอบได้ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สามารถพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อการเป็นองค์กรขีด

สมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 ปัจจัยด้านทีมงานส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นผู้นำบุคลากรทั้งหมดภายในสถานศึกษา ซึ่งบุคลากรทุกคนต่างมีความแตกต่างของตนเองในด้านต่างๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบริหารทีมงาน เพื่อให้การดำเนินงานของบุคลากรเป็นแบบแผนแนวทางเดียวกัน มีการร่วมมือกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารต้องรับรู้พฤติกรรมของบุคคลในทีมทุกคน ให้อิสระในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีการให้บุคคลภายในองค์การสร้างงานวิจัย เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอรอนงค์ โรจน์วิวัฒน์บุลย์ (2553, น.220) กล่าวถึงปัจจัยด้านทีมงาน ในด้านสังคมประกอบด้วย การใส่ใจผู้อื่น การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอำพร โพชะราช (2550) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการรับรู้พฤติกรรมของทีมงานในด้านต่างๆ คือ ด้านบทบาทสมมูล ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน ด้านการสัมพันธ์กลุ่ม และด้านการสื่อสารที่ดี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งในภาพรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะรับรู้พฤติกรรมทีมงานได้สูงกว่าครูผู้สอน

2.3.3 ปัจจัยบุคคลส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมของผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะ กล่าวคือ กล่าว ทำ มีการวางแผนนโยบายที่เชื่อมโยงกับนวัตกรรมต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ และส่งเสริมให้บุคลากรใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การบุคลิกภาพของผู้บริหารในด้านการมีคุณธรรม กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง มีจิตใจเปิดกว้าง เป็นผู้ฟังที่ดี ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของขวัญชนก โตนาค (2556, น. 99) พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล แบ่งได้เป็นด้านบุคลิกภาพและด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) บุคลิกภาพภายใน ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ คิดบูรณาการ มีจินตนาการ รอบคอบ ไม่ประมาท ซื่อสัตย์ สุจริต 2) บุคลิกภายนอก ประกอบด้วย คล่องแคล่ว ว่องไว เอาใจใส่ 3) การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่จุดหมาย การแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ การเลือกสรรข้อมูล การแก้ปัญหา รู้รายละเอียด ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการเรียนรู้ การวางแผนต่อผู้ พันฝ่าอุปสรรค พัฒนาตนเอง ความกล้าเสี่ยง ความกล้าเปลี่ยนแปลง การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรณี เก้าเอียน (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม พบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความทันสมัยและทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการรับรู้ข้อมูลที่เป็นจริงเชื่อถือได้ เข้าใจถึงวัฒนธรรมวิถีชีวิตของคนในชุมชน เข้าถึงหลักศาสนา ให้ความสำคัญกับองค์กรท้องถิ่นและภูมิปัญญาที่เกิดจากคนในท้องถิ่นและต้องสร้างแนวความคิดในการพัฒนาการศึกษาของคนในชุมชนต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร พัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถและต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการทำงาน ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าทำกล้าเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกของการเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเสียสละการสร้างเครือข่ายและสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นๆ อำนวยความสะดวกให้ทีมงานและเป็นผู้นำทางความคิด ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการสร้างเครือข่ายผู้นำ มีการเปิดกว้างนำทีมงานศึกษาดูงาน มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรและความรู้ในระดับนานาชาติ มีการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร มีความกล้าในการนำเสนอตนเองและนำเสนอผลงาน สร้างเจตคติที่ดีให้แก่ทีมงานในการพัฒนาตนเองในทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muhammad Ubaidillah (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผู้นำด้านนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า โรงเรียนบันทิล เป็นโรงเรียนมัธยมอิสลาม ซึ่งเป็นสถาบันที่ได้รับความไว้วางใจจากชุมชนอิสลามว่าเป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด โดยผู้นำของโรงเรียนได้รับเลือกให้เป็นผู้ของโรงเรียนอิสลามในอำเภอปาสุวัน ซึ่งเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความมุ่งมั่น และเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลักการที่ผู้นำใช้ คือหลักการสื่อสาร หลักการประสานสัมพันธ์ และเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กร ผู้นำของสถานศึกษาต้องมีความกระตือรือร้นที่จะกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นยุคที่มีการแข่งขันสูง ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาภายในองค์กร

3. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ควรนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านบุคคล ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจที่ใช้กระตุ้นขับเคลื่อนการคิด การกระทำของตนเองให้ดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรมีการเสริมแรงบันดาลใจให้กับตนเอง โดยการเข้าศึกษาดูงาน สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลประสบความสำเร็จในการบริหารงาน และพัฒนาตนเองในการใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เพื่อ

สร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาแบบใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ผู้บริหารพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในทุกสถานการณ์ และส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

3.2 ปัจจัยด้านทีมงาน การสร้างเครือข่ายสังคมนวัตกรรมของบุคลากรภายในสถานศึกษาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายสังคมนวัตกรรมในการทำงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือร่วมใจในการช่วยเหลือกัน มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในสถานศึกษาเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรมการศึกษา

3.3 ปัจจัยด้านองค์การ การสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษาให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการจัดการเรียนการสอน โดยส่งเสริมระบบการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และคณิตศาสตร์ (สะเต็มศึกษา) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูไปอบรม ศึกษาดูงานทางการเรียนการสอนแบบสะเต็มศึกษา จากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเพื่อพัฒนาผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีทักษะ และสามารถบูรณาการความรู้ ไปใช้ในการเชื่อมโยงและแก้ปัญหาในชีวิตจริง รวมทั้งการพัฒนากระบวนการหรือผลผลิตใหม่ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจในการใช้นวัตกรรมสื่อสารผ่านอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัย

3.4 ปัจจัยระดับองค์การส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสูงสุด ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารที่ดีกับครู และบุคลากรทางการศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่มุ่งเน้นการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน และเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน และการบริหารภายในสถานศึกษา มีการเสริมแรงและให้รางวัลกับบุคลากรภายในสถานศึกษาที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ รวมทั้งประสานงานหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญให้การสนับสนุนทางเทคนิคในการจัดทำสื่อ ช่วยพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และควรศึกษาสร้างงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม และแสวงหากระบวนการคิดวิเคราะห์รูปแบบการแก้ปัญหาแบบใหม่ๆ เสมอในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการการสร้างเครือข่ายสังคมนวัตกรรมภายในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมภายในสถานศึกษา





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล. (2562). *บทวิเคราะห์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ
ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561*. (พิมพ์ครั้งที่ 1, น.10-11). ชลบุรี: สำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ใน ประมวลสาระชุดวิชา นวัตกรรมกรรมการบริหาร
การศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 8-15*. (พิมพ์ครั้งที่ 1, น.7). นนทบุรี: สาขา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2561). หน่วยที่ 2 *ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลง. ใน ประมวลสาระชุด
วิชา การพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา หน่วยที่ 1-
5*. (พิมพ์ครั้งที่ 4, น.7). นนทบุรี: สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏ, พิษณุโลก.
- เครือวัลย์ ไชยสินธุ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับ
สมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
นนทบุรี.*
- จรรณี แก้วเอี่ยม. (2556). *คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสังคม
พหุวัฒนธรรม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ยะลา, ยะลา
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี, ปทุมธานี.*
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
(การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ,
พิษณุโลก.*

- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2561). หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. หน่วยที่ 1-7. (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 8-9). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชอพี ราเชะ. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- ณัฐกฤตา สิทธิฤทธิ (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 3(2), 12.
- นงลักษณ์ จิรียนาวุฒิน. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นิรุช มีพันธ์. (2559). *ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา กั่นถิ่น. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5* (การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พิสนุ พองศรี. (2549). *วิจัยทางการศึกษา “แนวคิดทฤษฎี”*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เทียมฟ้าการพิมพ์. กรุงเทพฯ.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- มณญา กัปพัฒน์วรสุข. (2550). การศึกษาแนวทางการประยุกต์รูปแบบการบริหารจัดการตามแนวคิดของแมคคินซี (Mckinsey's) ในสถานศึกษาปฐมวัยเอกชน. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, อยุธยา.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ยุกตนันท์ หวานน้ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- วชิณ อ่อนอ้ายและคณะ. (2558). รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 17(2), 79.
- วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 11(3), 238.
- วิไลพรรณ ดาวิชกุล. (2560). กระบวนการจัดการความรู้ เพื่อสร้างองค์การนวัตกรรม. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 8(2), 278.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ศิริพร ทับทิมงาม (2556). การบริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ให้มีความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- สายหยุด ประภีระ. (2552). *การศึกษาสภาพและความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
วิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา, นครราชสีมา.*
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.*
- สุขดา แดงสุวรรณ. (2558). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.*
- สุนันทา สังขทัสน์. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการอาชีวศึกษา ใช้แนวคิด Balanced Scorecard. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.*
- สุพิน จันทร์ธิมาน. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรม
การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.*
- สุวณี อึ้งวารกร. (2558). *ครู: อกวิวัฒน์การเรียนรู้สู่คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสาร
เครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 2(1), 65.*
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2558). *ภาวะผู้นำ. ใน ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการ
บริหารการศึกษา. หน่วยที่ 1-5. (พิมพ์ครั้งที่ 6, น. 8). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- สำนักงาน ก.พ. (2559). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. สืบค้น 27 สิงหาคม 2562,
จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พ.ศ. 2559 – 2562. ชลบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.*
- องค์อร ประจันเขตต์. (2557). *องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหาร
การศึกษา. วารสารพยาบาลทหารบก, 15(1), 49.*
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership). สืบค้นจาก
<https://www.truelookpanya.com/knowledge/content/52233/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir->*

- อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล. (2560). องค์การนวัตกรรม: มโนทัศน์ และตัวแบบเชิงทฤษฎี.
วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 57(3), 170-171.
- อุไรวรรณ อินทวงษ์. (2556). การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร
และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- อรรถชัย บุษบง. (2558). การศึกษาการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ
ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา. (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรอนงค์ วัฒนวัฒนะกุล. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อำนาจ นาคแก้ว. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาดำเนินการตามหลักพรหม
วิหารธรรมกับความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- อำพร โพชะราช. (2550). พฤติกรรมทีมงานในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- Ailin and Lindgrn. (2008). Conceptualizing Strategic Innovation Survival and Excellence.
Journal of Knowledge Globalization, (1), 87-107.
- Asim Sen and Erol Eren. (2012). Innovativ Leadership for th Twenty-First Century.
International Journal of Procedia – Social and Bhavioral Sciences, (41), 1-14.
- Denti, L. & Hemlin, S. (2012). Leadership and innovation in organizations: A systematic review
of factors that mediate or moderate the relationship. *International Journal of
Innovation Management*, 16(3), 1-20.
- Mohammd Al Sharija. (2012). Innovative Leadership by School Principals: Embedding
Information Communication and Tchnology in Kuwaiti Schools. *Journal of
Intrnational Education Research – Fourth Quarter* (8), 4.
- Weberg, D. (2013). *Innovation leadership behaviors: Starting the complexity journey*. Burlington,
NJ: Jones & Bartlitt Learning.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ได้แก่ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมาในโอกาสนี้

(นางอรพิน อิ่มรัตน์)

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับสภาพจริงของท่านลงในช่องว่าง

1. วุฒิการศึกษา
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี
2. ขนาดโรงเรียน
 - ขนาดเล็ก
 - ขนาดกลาง
 - ขนาดใหญ่
3. ประสบการณ์การทำงาน
 - 1-5 ปี
 - 6-10 ปี
 - 11-15 ปี
 - 15 - 20 ปี
 - 21-25 ปี
 - มากกว่า 25 ปี
4. วิทยฐานะ
 - ครูผู้ช่วย
 - ครู
 - ครูชำนาญการ
 - ครูชำนาญการพิเศษ
 - ครูเชี่ยวชาญ
 - ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ตอนที่ 2

แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา” อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรม ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรม ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรม ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรม ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรม ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยระดับบุคคล						
1	ผู้บริหารมีคุณลักษณะ กล้าคิด กล้าทำ มีความรู้ในการคิดริเริ่มนโยบายใหม่ๆ ที่ทันสมัย เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์					
2	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาแบบใหม่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
3	ผู้บริหารวางนโยบายที่เชื่อมโยงกับนวัตกรรมต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ เช่นนโยบายการจัดการเรียนการสอนด้วยสะเต็มศึกษาเพื่อต่อยอดการสร้างนวัตกรรม					
4	ผู้บริหารมีการบริหารหลักสูตร สนับสนุนจัดกิจกรรมด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีเพื่อให้นักศึกษาเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม					
5	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจที่ใช้กระตุ้นขับเคลื่อนการคิดการกระทำของตนเองให้ดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (ต่อ)	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยระดับทีมงาน						
6	ผู้บริหารรับฟัง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดวิธีการ กระบวนการ เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา					
7	ผู้บริหารให้บุคลากรภายในสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างงานวิจัย เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการศึกษา					
8	ผู้บริหารมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความสุข ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
9	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างเครือข่ายสังคมนวัตกรรม ส่งผลให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีสายสัมพันธ์ที่ดี					
10	ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา					
ปัจจัยระดับองค์กร						
11	ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนแบบใหม่					
12	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม					
13	ผู้บริหารใช้นวัตกรรมสื่อสารผ่านอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในปัจจุบัน เช่น ไลน์ ระบบคอนเฟอร์เรนซ์ ฯลฯ					
14	ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ยอมรับ พร้อมนำนวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน เช่นผู้บริหารให้รางวัลกับบุคลากรที่จัดการเรียนการสอนโดย DLTV เป็นต้น					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (ต่อ)	ระดับ				
		5	4	3	2	1
15	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา ให้อุบลากรเกิด พฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการจัดการ เรียนการสอน โดยส่งเสริมระบบการเรียนการสอนที่ เชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และคณิตศาสตร์ (สะเต็มศึกษา)					



ตอนที่ 3

แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน” อยู่ใน
ระดับใด และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับการปฏิบัติ” ตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้ ที่สุด

- 5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในระดับน้อยที่สุด

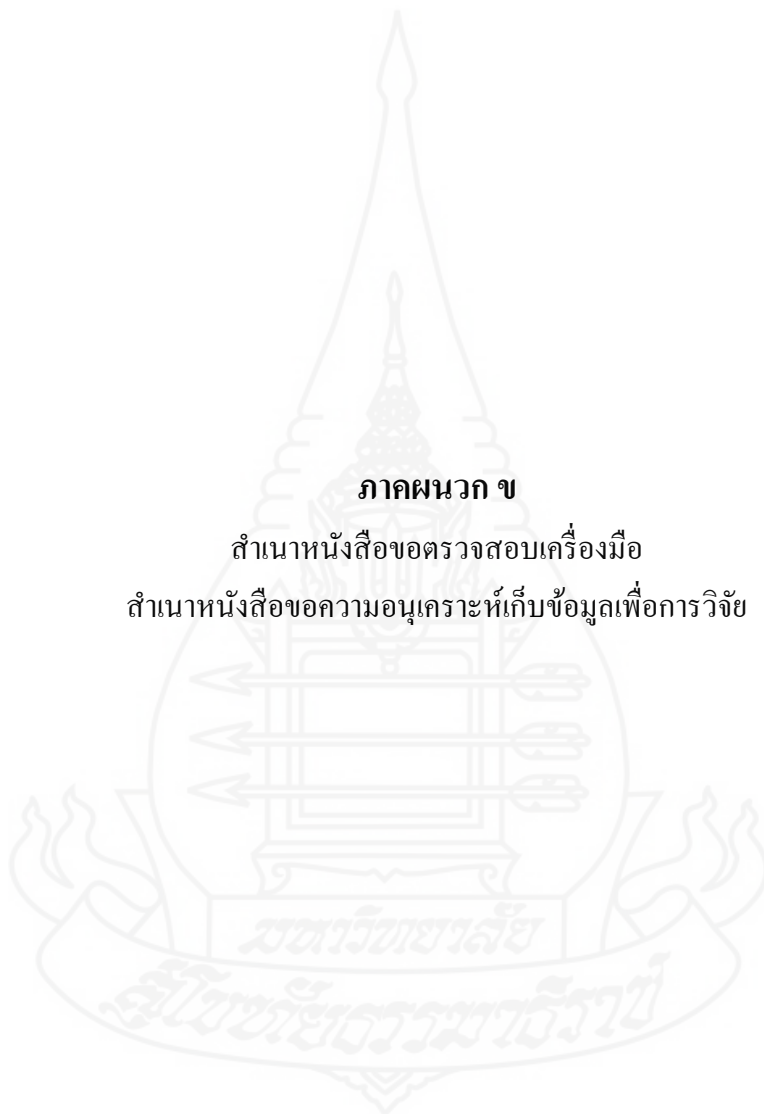
ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่มุ่งเน้นใช้นวัตกรรมจัดการเรียนการสอน					
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย นำการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล สามารถใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ ช่วยในการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน					
3	ผู้บริหารมีความสามารถในบริหารงาน ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในปัจจุบัน					
4	ผู้บริหารเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมกับการบริหารงานภายในสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมให้สถานศึกษามีการนำนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม					
ด้านการมีส่วนร่วม						
6	ผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษามีการกำหนด					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		5	4	3	2	1
	เป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาร่วมกัน					
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรมการศึกษา					
8	ผู้บริหารมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ และกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรม การศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม บุคลากรภายในองค์กรสามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานได้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี					
10	ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับบุคลากรภายในสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนแบบสะเต็มศึกษาเพื่อก่อให้เกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในสถานศึกษา					
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม						
11	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน					
12	ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรให้พัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การทำวิจัย การอบรม การศึกษาผ่านระบบดิจิทัลรูปแบบต่าง ๆ					
13	ผู้บริหารประสานหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญให้การสนับสนุนทางเทคนิคในการจัดทำสื่อ ช่วยพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา					
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเผยแพร่ผลงาน นวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนของตนเองให้บุคคลอื่นได้เรียนรู้					
15	ผู้บริหารมีการเสริมแรงและให้รางวัลกับบุคลากรภายใน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		5	4	3	2	1
	สถานศึกษาที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ					
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์						
16	ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์รูปแบบการแก้ปัญหาแบบใหม่ๆ เสมอ					
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา					
18	ผู้บริหารศึกษา สร้างงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม					
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ					
20	ผู้บริหารสร้างทางเลือกและส่งเสริมให้บุคลากรมีทางเลือกในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย					
ด้านการบริหารความเสี่ยง						
21	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทดลองนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
23	ผู้บริหารวิเคราะห์หัวข้อความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้					
24	ผู้บริหารพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในทุกสถานการณ์					
25	ผู้บริหารจัดให้มีการวัดประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดผลเสียต่อการจัดการศึกษา					

ภาคผนวก ข

สำเนาหนังสือขอตรวจสอบเครื่องมือ
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๙๓๓๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางณัฐนิช เขียวพอ

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางอรพิน อัมรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัยทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๐-๙๔๑-๑๘๘๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ) / ศ.ม.๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางมุกดา อามาลีนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางอรพิน อิมรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัยทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๔๐-๔๔๑-๑๘๘๒๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๓๓๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นางศิรินทร์รัตน์ สมัครสมาน
สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางอรพิน อิมรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓ ตามโครงการการศึกษา
ค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่
จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัยทางสาขาวิชาจึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น
เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน
ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๐-๙๔๑-๑๘๘๒



ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๕1๕๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งคา

ด้วยนางอรพิน อิ่มรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร.๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๐-๙๔๑-๑๘๘๒

ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๓๕๑



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งละหาน

ด้วยนางอรพิน อิ่มรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร.๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๐-๙๔๑-๑๘๘๒



ที่ อว๖๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๗๕๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนอก

ด้วยนางอรพิน อิ่มรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรณการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร.๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๐-๙๔๑-๑๘๘๒



ที่ ยว ๐๖๐๒.๑๖ (บ) / ๘๗๑๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓

ด้วยนางอรพิน อิมรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๐-๙๔๑-๑๘๘๒



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ง

ผลการประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ



ผลการคำนวณค่า IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม	ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ปัจจัยระดับบุคคล					
1		+1	+1	+1	1.00
2		+1	+1	+1	1.00
3		+1	+1	+1	1.00
4		+1	+1	+1	1.00
5		+1	+1	+1	1.00
ปัจจัยระดับทีมงาน					
6		+1	0	+1	0.67
7		+1	+1	+1	1.00
8		+1	+1	+1	1.00
9		+1	+1	+1	1.00
10		+1	+1	+1	1.00
ปัจจัยระดับองค์กร					
11		0	+1	+1	0.67
12		0	+1	+1	0.67
13		+1	+1	+1	1.00
14		0	+1	+1	0.67
15		+1	+1	+1	1.00

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง					
1		+1	+1	+1	1.00
2		+1	+1	+1	1.00
3		+1	+1	+1	1.00
4		+1	+1	+1	1.00
5		+1	+1	+1	1.00
ด้านการมีส่วนร่วม					
6		+1	+1	0	0.67
7		+1	+1	+1	1.00
8		+1	+1	+1	1.00
9		+1	+1	+1	1.00
10		+1	+1	0	0.67
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม					
11		+1	+1	+1	1.00
12		+1	+1	+1	1.00
13		+1	+1	+1	1.00
14		+1	0	+1	0.67
15		+1	+1	+1	1.00
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์					
16		+1	+1	+1	1.00
17		+1	+1	+1	1.00
18		+1	+1	+1	1.00
19		+1	+1	+1	1.00
20		+1	+1	+1	1.00
ด้านการบริหารความเสี่ยง					
21		+1	+1	+1	1.00
22		+1	+1	+1	1.00
23		+1	+1	+1	1.00
24		+1	+1	+1	1.00
25		+1	+1	+1	1.00

ภาคผนวก จ
ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม



ผลของการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือ
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (ตอนที่ 2)

ค่า Reliability ของ ปัจจัยระดับบุคคล

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.938	.940	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ปัจจัยระดับบุคคล 1	4.37	.718	30
ปัจจัยระดับบุคคล 2	4.43	.626	30
ปัจจัยระดับบุคคล 3	4.40	.675	30
ปัจจัยระดับบุคคล 4	4.40	.675	30
ปัจจัยระดับบุคคล 5	4.33	.844	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยระดับบุคคล 1	17.57	6.530	.841	.731	.922
ปัจจัยระดับบุคคล 2	17.50	7.155	.772	.601	.935
ปัจจัยระดับบุคคล 3	17.53	6.671	.863	.759	.918
ปัจจัยระดับบุคคล 4	17.53	6.671	.863	.767	.918
ปัจจัยระดับบุคคล 5	17.60	5.903	.857	.769	.923

ค่า Reliability ของ ปัจจัยระดับทีมงาน

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.944	.947	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ปัจจัยระดับทีมงาน 6	4.37	.890	30
ปัจจัยระดับทีมงาน 7	4.43	.626	30
ปัจจัยระดับทีมงาน 8	4.30	.988	30
ปัจจัยระดับทีมงาน 9	4.30	.915	30
ปัจจัยระดับทีมงาน 10	4.50	.900	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยระดับทีมงาน 6	17.53	9.775	.894	.806	.922
ปัจจัยระดับทีมงาน 7	17.47	11.775	.785	.655	.947
ปัจจัยระดับทีมงาน 8	17.60	9.352	.863	.794	.930
ปัจจัยระดับทีมงาน 9	17.60	9.559	.909	.872	.919
ปัจจัยระดับทีมงาน 10	17.40	9.972	.837	.824	.933

ค่า Reliability ของ ปัจจัยระดับองค์การ

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.923	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ปัจจัยระดับองค์การ 11	4.33	.844	30
ปัจจัยระดับองค์การ 12	4.47	.681	30
ปัจจัยระดับองค์การ 13	4.37	.765	30
ปัจจัยระดับองค์การ 14	4.23	.935	30
ปัจจัยระดับองค์การ 15	4.40	.675	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยระดับองค์การ 11	17.47	7.154	.845	.835	.890
ปัจจัยระดับองค์การ 12	17.33	8.230	.764	.689	.908
ปัจจัยระดับองค์การ 13	17.43	7.978	.722	.641	.914
ปัจจัยระดับองค์การ 14	17.57	6.737	.839	.829	.895
ปัจจัยระดับองค์การ 15	17.40	8.041	.833	.706	.896

ค่า Reliability ของ ภาพรวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

```
GET
  FILE='C:\Users\ReallycoolXXX\Documents\Untitled1.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet1] C:\Users\ReallycoolXXX\Documents\Untitled1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	15

ผลของการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (ตอนที่ 3)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 b11 b12 b13 b14 b15 b16 b17 b18 b
19 b20 b21 b22 b23 b24 b25
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet1] C:\Users\ReallycoolXXX\Documents\Untitled1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.987	25

ผลของการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 (ภาพรวมทั้งฉบับ)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 b1 b2 b3 b4
b5 b6 b7 b8 b9 b10 b11 b12 b13 b14 b15 b16 b17 b18 b19 b20 b21 b22 b23 b24 b
25
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet0] C:\Users\ReallycoolXXX\Documents\Untitled1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.990	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยระดับบุคคล 1	170.53	730.257	.768	.	.990
ปัจจัยระดับบุคคล 2	170.47	734.947	.743	.	.990
ปัจจัยระดับบุคคล 3	170.50	731.569	.782	.	.990
ปัจจัยระดับบุคคล 4	170.50	727.155	.906	.	.990
ปัจจัยระดับบุคคล 5	170.57	719.220	.898	.	.990
ปัจจัยระดับทีมงาน 6	170.53	719.016	.854	.	.990
ปัจจัยระดับทีมงาน 7	170.47	732.671	.812	.	.990
ปัจจัยระดับทีมงาน 8	170.60	716.386	.817	.	.990
ปัจจัยระดับทีมงาน 9	170.60	716.248	.888	.	.990
ปัจจัยระดับทีมงาน 10	170.40	719.903	.825	.	.990
ปัจจัยระดับองค์กร 11	170.57	722.944	.813	.	.990
ปัจจัยระดับองค์กร 12	170.43	731.978	.763	.	.990
ปัจจัยระดับองค์กร 13	170.53	731.706	.684	.	.990
ปัจจัยระดับองค์กร 14	170.67	714.299	.908	.	.990
ปัจจัยระดับองค์กร 15	170.50	730.466	.813	.	.990
วิสัยทัศน์1	170.63	719.689	.905	.	.990
วิสัยทัศน์2	170.47	727.016	.841	.	.990
วิสัยทัศน์3	170.53	724.602	.859	.	.990
วิสัยทัศน์4	170.47	728.120	.813	.	.990
วิสัยทัศน์5	170.50	726.534	.761	.	.990
การมีส่วนร่วม6	170.53	715.844	.884	.	.990
การมีส่วนร่วม7	170.63	714.309	.899	.	.990
การมีส่วนร่วม8	170.57	718.599	.912	.	.990
การมีส่วนร่วม9	170.50	718.741	.897	.	.990
การมีส่วนร่วม10	170.63	719.137	.874	.	.990
บรรยากาศ 11	170.53	721.085	.849	.	.990
บรรยากาศ 12	170.47	725.154	.890	.	.990
บรรยากาศ 13	170.63	719.620	.907	.	.990
บรรยากาศ 14	170.40	732.731	.805	.	.990
บรรยากาศ 15	170.60	719.352	.903	.	.990
ความคิดสร้างสรรค์ 16	170.53	720.533	.907	.	.990
ความคิดสร้างสรรค์ 17	170.47	724.189	.915	.	.990
ความคิดสร้างสรรค์ 18	170.53	720.326	.866	.	.990
ความคิดสร้างสรรค์ 19	170.57	718.530	.833	.	.990
ความคิดสร้างสรรค์ 20	170.60	722.524	.830	.	.990
ความเสี่ยง 21	170.40	726.317	.856	.	.990
ความเสี่ยง 22	170.40	731.490	.842	.	.990

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางอรพิน อิ่มรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	28 พฤษภาคม 2523
สถานที่เกิด	อำเภอสาคู จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี พ.ศ. 2545 ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาการสอน (ป.บัณฑิต) มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านบึง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่ง	ครู ชำนาญการพิเศษ

