

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

รัตน์สุดา พรมสุปัด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

รัตน์สุดา พรมสุปัด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS EFFECTING TO EDUCATIONAL INNOVATIVE ORGANIZATION OF SCHOOL UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

RATSUDA PHOMSUPAD

A THESIS PAPER SUBMITTED IN PARTLAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2022

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**
ชื่อนักศึกษา	:	**รัตน์สุดา พรมสุปัด**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระมหาบุญนา ธานวีโร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ .....
(พระครูปลัด จักรพล สิริธโร,ดร.)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชิษณพงศ์ ศรจันทร์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	Ethical Leadership of School Administrators Affecting Personnel Management Efficiency in Schools under Loei Primary Educational Service Area Office 1
Student's Name	:	Ratsuda Phomsupad
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2022
Advisor	:	Assoc. Prof. Dr. Pim-on Sod-ium

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....

(Phramaha Boonna Ṭhānavīro, Asst. Prof. Dr.)

Thematic Committee:

Chairman .....

(Assoc. Prof. Dr. Chaya Pawabutra)

Member (Advisor) .....

(Assoc. Prof. Dr. Pim-on So-ium)

Member .....

(Phrakrupalad Chakkrapol Siritharo, Dr.)

Member .....

(Assoc. Prof. Dr. Chissanapong Sonchan)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**
ชื่อนักศึกษา	:	**รัตน์สุดา พรมสุปัด**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2565**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**รศ. ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) โดยรวมมีค่า ในระดับสูงมาก เท่ากับ 0.849 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

4. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยองค์ประกอบทั้ง 5 ร่วมกันมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 73.10 (R^2 = 0.731) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.19134

จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดังกล่าว เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = 0.971 + 0.270(x_3) + 0.154(x_1) + 0.117(x_2) + 0.098(x_5) + 0.120(x_4)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$ = 0.378(x_3) + 0.220(x_1) + 0.173(x_2) + 0.168(x_5) + 0.135(x_4)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**Transformational Leadership of School Administrators Effecting to Educational Innovative Organization of School under Loei Primary Educational Service Area Office 1**
Student's Name	:	**Ratsuda Phomsupad**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2022**
Advisor	:	**Assoc. Prof. Dr. Pim-on Sod-ium**

The objectives of the research were to study the level of transformational leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Office Loei 1, to study the innovative organization level of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 1, to study the relationship between the transformational leadership of school administrators and the innovative organization of schools, and to study the transformational leadership of school administrators affecting the innovative organization of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 1. The sample group was a total of 293 school administrators and teachers under the Primary Educational Service Area Office Loei 1. The research tool was the five-level rating scale questionnaire with the reliability of .986. The descriptive statistics used for data analysis comprised the frequency distribution, percentage, arithmetic mean, and standard deviation; the inferential statistics consisted of Pearson' s product moment correlation coefficient, and the stepwise multiple regression analysis.

The results of the research were as follows:

1. The transformational leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Office Loei 1 was found to be overall at a high level.

2. The innovative organization of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 1 was found to be overall at a high level.

3. By means of Pearson' s product moment correlation coefficient, the relationship between the transformational leadership of school administrators and the innovative organization of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 1 was positively correlated at the highest level (r = 0.849) with the statistical significance of .01.

4. Apart of the analysis, it was found that five components of transformational leadership of school administrators; the intellectual stimulation (IS), the idealized influence (II) or charisma, the inspirational motivation (IM), building a shared vision, and individualized consideration (IC), were overall capable to predict the innovative organization of schools at a statistically significant level of .01. All the five components of the administrators' transformational leadership had the predictive efficiency of 73.10 (R^2 = 0.731), and the Standard Error of estimate (S.E.est) of ± 0.19134. The analytical result of the transformational leadership of school administrators affecting the innovative organization of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 1 could be written as follows:

The unstandardized regression equation was:

$\hat{Y} = 0.971 + 0.270(X_3) + 0.154(X_1) + 0.117(X_2) + 0.098(X_5) + 0.120(X_4)$

The standard regression equation was:

$\hat{Z} = 0.378(X_3) + 0.220(X_1) + 0.173(X_2) + 0.168(X_5) + 0.135(X_4)$

Keywords: Transformational Leadership; Innovative Organization

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จากรองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ ดร.กรรณิกา ไวโสภา ดร.วรรณที ศรีโนนยาง ดร.อรุณี ราชพัฒน์ และดร.ฤตธวัส พินิจนึก ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

รัตน์สุดา พรมสุปัด

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฑ**

สารบัญภาพ ..... **ต**

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5

1.3 สมมติฐานของการวิจัย 6

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย 6

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 7

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 8

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 10

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **12**

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 13

2.1.1 นิยามของภาวะผู้นำ 13

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ 14

2.1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ 15

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 18

2.2.1 นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 18

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 20

2.2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 22

2.2.4 องค์ประกอบแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 24

2.2.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม	43
2.3.1 นิยามของนวัตกรรม	43
2.3.2 คุณประโยชน์ของนวัตกรรม	44
2.3.3 ประเภทของนวัตกรรม	46
2.3.4 แนวนโยบายการจัดการศึกษาให้เกิดนวัตกรรม	49
2.4 องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา	51
2.4.1 นิยามขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา	51
2.4.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา	53
2.4.3 คุณลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา	55
2.4.4 องค์ประกอบแนวคิดขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา	56
2.4.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา	64
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	73
2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	73
2.5.1.1 งานวิจัยในประเทศ	73
2.5.1.2 งานวิจัยต่างประเทศ	76
2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา	77
2.5.2.1 งานวิจัยในประเทศ	77
2.5.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ	78
2.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา	79
2.5.3.1 งานวิจัยในประเทศ	79
2.5.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ	80
2.5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	81
2.5.4.1 งานวิจัยในประเทศ	81
2.5.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ	82
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	**84**
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	84

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล 85
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 86
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 88
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 89
3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล 90

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 91
4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 92
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 93
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 99
4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 108
4.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 117

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 125
5.1 สรุปผลการวิจัย 126
5.2 อภิปรายผล 130
5.3 ข้อเสนอแนะ 135

บรรณานุกรม 136

ภาคผนวก 148
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 149
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ... 151
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล 157

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก ง แบบสอบถาม 159
ภาคผนวก จ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)..... 167
ภาคผนวก ฉ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) 175
ภาคผนวก ช ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient..... 179

ประวัติผู้วิจัย 182

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	32
2.2	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	41
2.3	การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา	63
2.4	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Innovative Organization)	71
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามขนาดโรงเรียน และตำแหน่งหน้าที่	85
3.2	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	87
3.3	ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม.....	88
4.1	จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ของผู้บริหาร และครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.....	93
4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา (X) ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน	94
4.3	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (x_1) โดยภาพรวมและรายข้อ.....	95
4.4	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) โดยภาพรวมและรายข้อ	96
4.5	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (x_3) โดยภาพรวมและรายข้อ.....	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล (x_4) โดยภาพรวมและรายข้อ 98

4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5) โดยภาพรวมและรายข้อ 99

4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Y) ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน 100

4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Y) ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร (y_1) โดยภาพรวมและรายด้าน 101

4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Y) ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y_2) โดยภาพรวมและรายด้าน 102

4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Y) ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y_2) โดยภาพรวมและรายด้าน 103

4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Y) ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y_2) โดยภาพรวมและรายด้าน 104

4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนบุคลากร (y_5) โดยภาพรวม และรายข้อ 105

4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (y_6) โดยภาพรวม และรายข้อ 106

4.15 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (y7) โดยภาพรวมและรายข้อ 107

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 108

4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร (y1)..... 110

4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y_2)..... 111

4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (y3) 112

4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (y_4) 113

4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนบุคลากร (y_5)..... 114

4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (y_6)..... 115

4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (y_7)..... 116

4.24 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม 117

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.25 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร (y1)..... 118

4.26 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y2)..... 119

4.27 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (y_3)..... 120

4.28 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (y4)..... 121

4.29 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนบุคลากร (y5) 122

4.30 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (y_6)..... 123

4.31 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (y7)..... 124

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2.1	กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	33
2.2	กรอบแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา	64

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

พระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ขึ้นไว้ ให้คณะรัฐมนตรีประกาศกำหนดให้เป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุน การสร้างนวัตกรรมการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษา เพื่อสนับสนุนการสร้าง คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา การเรียนรู้เป็นการนำร่องในการกระจาย อำนาจ ให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ ศึกษาของผู้เรียนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ เจตคติ ทักษะสำคัญ และความรู้ รวมทั้งขยายผลสู่นักเรียนทั่วประเทศ ในอนาคต ลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษา โดยยกระดับผลการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มผลการ เรียนอ่อนและยากจน นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นของการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน และในอนาคตอย่าง หลีกเลี่ยงไม่ได้โดยนวัตกรรมไม่ใช่สิ่งจำเป็นเฉพาะภาคธุรกิจเท่านั้น ภาครัฐก็จำเป็นที่จะต้องมีนวตักรรมไว้ รองรับการเปลี่ยนแปลง (บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, 2555)

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีดิจิทัลได้พาผู้คน และโลกก้าวข้าม ข้อจำกัดของพรมแดน กาลเวลา และโลกกายภาพ พร้อมกับทำให้ปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence) เข้ามามีบทบาทในการจัดการชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมยุคใหม่ โลกวันนี้จึงเคลื่อนไหวสร้าง ความเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งการผลิต การบริการ การบริโภค การศึกษา ไปจนถึงการพัฒนาโดยรวม ซึ่งความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นทั้งหมด มีแนวโน้มที่จะต้องปรับตัวเกือบทุกมิติ กระบวนการเปลี่ยนผ่านที่ เกิดขึ้นนี้ทำให้ทุกสิ่งมีการเปลี่ยนแปลง นับจากนี้ต่อไปโลกกำลังก้าวเข้าสู่ระยะแห่งการเปลี่ยนยุคเปลี่ยน สมัย ซึ่งเป็นการเปลี่ยนผ่านที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของประวัติศาสตร์โลก (Salika, 2565) สถานการณ์การ เปลี่ยนแปลงทุกอย่างบังคับให้ทุกคนต้องปรับตัว และในปัจจุบันเป็นเวลากว่า 2 ปีที่ทั่วโลกต้องเผชิญกับ ไวรัสที่เรียกว่าโควิด-19 ยิ่งทำให้เกิดการปรับตัวอย่างรุนแรงทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยจนเป็นที่รู้กันว่าถ้า ไม่ปรับตัวก็อยู่ไม่ได้ ทำให้เกิดการเป็นอยู่ที่เรียกว่า New Normal หรือความปกติใหม่ การเกิดขึ้นของ เทคโนโลยีต่าง ๆ ระบบออนไลน์เข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการใช้ชีวิต หรือการทำงาน รวมถึงการใช้จ่าย ด้วยระบบออนไลน์ ทุกอย่างเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุก ๆ กลุ่มประชากร จะเห็นได้ว่า โควิด-19" ทำให้โลก มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา ด้านการทำธุรกิจทั้ง ผู้ประกอบการและผู้บริโภค ไม่เพียงแค่การปรับตัวในยุค "New Normal" แต่ยังต้องปรับตัวให้ทันเพื่อใช้ ชีวิตแบบ "Next Normal" อีกด้วย (กรุงเทพธุรกิจ, 2564)

ระบบการศึกษาจำเป็นต้องเร่งพัฒนา เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว และยังมีการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ล้วนส่งผลต่อการพัฒนา การจัดการศึกษาแก่ผู้เรียนทั้งสิ้น ยิ่งเทคโนโลยีได้เข้ามาบทบาทในชีวิตของผู้เรียนมากขึ้น การจัดการเรียนการสอน หรือการใช้ชีวิตของผู้เรียนเปลี่ยนไป ครู โรงเรียนก็ต้องปรับตัวเองเปลี่ยนแปลงไปด้วย การเรียนออนไลน์ กับการเรียนในห้องเรียนแตกต่างกัน ซึ่งหลักสูตรการเรียนการสอนที่ผ่านมาจะเน้นให้ความรู้ แต่ตอนนี้เมื่อมีความรู้อยู่มากมาย และทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้ อีกทั้งการเรียนการสอนไม่ใช่ให้เพียงความรู้ แต่ต้องทำให้เด็กเคารพธรรมชาติ รู้จักการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ที่ได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน และรู้จักตัวเอง “ทิศทางการศึกษาต้องมีการปรับกันทั้งระบบ ซึ่งห้องเรียนเป็นแก่นหัวใจของการศึกษา เพราะห้องเรียนมีทั้งครู ผู้เรียน โดยเฉพาะครูที่ต้องปรับกระบวนทัศน์ในการเรียนการสอน ทำอย่างไรให้เด็กได้รู้ศักยภาพของตนเอง มีทักษะ ทัศนคติ และมีความรู้ที่ดี ซึ่งปัจจุบันและในอนาคตจะมีการจัดการศึกษาหลักสูตรฐานสมรรถนะ เป็นการส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้ และมีทักษะที่เกิดจากการปฏิบัติเรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยจะมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มเติมในการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูและผู้เรียนจะเรียนรู้พัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กัน” (วรวงค์ รักเรืองเดช, 2564) ดังนั้นองค์กรการศึกษา หรือสถานศึกษาจึงควรมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ให้ทันกับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาใหม่ส่งเสริมการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียน ให้เกิดองค์ความรู้ สมรรถนะสำคัญ มีประสิทธิภาพ จนเกิดประสิทธิผล สูงสุดแก่ผู้เรียน

ผู้บริหารสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องและส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครู และคุณภาพของผู้เรียน เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ที่มีส่วนสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ การควบคุม ดูแล ผู้เรียน ครู และสถานศึกษา เพื่อให้ได้มาตรฐานตาม กระทรวงศึกษาธิการกำหนดทุกองค์กร หน่วยงานมีผู้นำในการสั่งการให้กับทุกฝ่ายเพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมีระบบระเบียบเพื่อให้เกิดการพัฒนาสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จนั้น ในองค์กรการศึกษาโรงเรียนถือเป็นหัวใจหลักในการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน หรืออนาคตของชาติ และในสถานการณ์ปัจจุบัน และอนาคตที่กำลังเคลื่อนตัวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ในการพัฒนาองค์กรการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเชื่อมั่น และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูในองค์กร เกิดความตระหนักและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคสมัยปัจจุบัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มีสาระสำคัญ คือ การให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการการศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความรู้ความสามารถสร้างองค์กรสามารถปฏิรูปครู และสถานศึกษาให้มีการพัฒนา ให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดทิศทางของสถานศึกษา เพื่อคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารต้องมีระบบจัดการโครงสร้างของบุคลากรในโรงเรียน มีการกระจายอำนาจ เพื่อมุ่งเป้าหมายที่ความสำเร็จของงาน การจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่นและผู้เรียน สิ่งสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาคือ ต้องสร้างวัฒนธรรมหรือค่านิยม ให้บุคลากรมีความตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง รู้จักเสียสละส่วนตน

เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยใจรัก มักจะได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าการบังคับให้ปฏิบัติ ทำงานด้วยความสามัคคี และมีการจัดการอย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ผู้บริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้ตามด้วยการสร้างความสัมพันธ์กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน และยกระดับจริยธรรมให้สูงขึ้น จูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานมากกว่าที่คาดหวัง มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถโน้มน้าวผู้อื่นสร้างความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และในภาวะคุณสมบัติของผู้นำนี้เรียกว่า “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเปลี่ยนองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชที่ต้องรับผิดชอบทีมจำเป็นต้องมีเทคนิค กระบวนการมีความสำคัญทำให้ลูกทีมเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อเป้าหมายขององค์กร ต้องรู้จักเชื่อมั่นในผู้อื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจ และสนใจผู้อื่น มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้ผู้อื่นทำโดยเชื่อว่าทุกคนก็มีความสามารถเป็นผู้มองการณ์ไกลผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการมองการณ์ไกลสามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาทำให้เป็นความจริงได้ (วรวัฒน์ แสงน้อยอ่อน, 2558) ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้ที่สามารถนำพาองค์กร ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ สามารถสร้างแรงจูงใจ มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีพรสวรรค์และพรแสวง เป็นผู้ที่เรียนรู้ฝึกฝนตนเองและพัฒนา รู้จักใฝ่หา ใฝ่เรียนรู้ มีการปรับตัว (ฐิริญญา พรหมศร, 2559) คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะรอบด้าน มีวิสัยทัศน์ พร้อมเผชิญความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและสามารถสร้างความผูกพันเพื่อเป้าหมายเดียวกันขององค์กร โดยให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อผลักดันให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีมากยิ่งขึ้น (อุทุมพร จันทร์สิงห์, 2561) จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจ ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่น่าอยู่ ทั้งหมดนี้จะส่งผลให้ผู้อื่นเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

กระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เรื่อง นโยบายและจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ว่าด้วย เรื่องที่ 6 การปรับโครงสร้างของหน่วยงานในระบบการศึกษา ประกอบด้วยประเด็นปฏิรูป ได้แก่ สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษาและจัดสถานศึกษาให้เกิดเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา การปรับปรุงโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงการนำนวัตกรรม Digital เพื่อมุ่งสู่การเป็นสถานศึกษานวัตกรรมดิจิทัล การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

ขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 กำหนดให้จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ให้สามารถเป็นอาชีพ และสร้างรายได้ การสร้างองค์กรนวัตกรรม (Innovation Organization) เป็นการดำเนินการให้บุคลากรมี “กรอบความคิดเชิงนวัตกรรม (Innovation Mindset)” และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานที่ตัวเองรับผิดชอบอยู่ โดยการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง สร้างใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเอง องค์กร อย่างยั่งยืน จนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในที่สุด (ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์, 2563) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ซึ่งมีการนำการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Agreement : PA) มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน ทำให้รูปแบบการประเมินที่เคยเป็นมานั้นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และกลายเป็นเรื่องสำคัญที่ข้าราชการครูทั้งระบบจะต้องตื่นตัว และทำความเข้าใจในเรื่องนี้อย่างเร่งด่วน ยังมีการกำหนดแนวทางการประเมินในแต่ละระดับ ที่มีความยากและท้าทายขึ้นไป ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ครูชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ ว่าด้วยเรื่อง นวัตกรรม การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีประเด็นท้าทายของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่ผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด และสามารถสร้างนวัตกรรมได้ ครูต้องวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา จัดรูปแบบการเรียนรู้ หรือใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในชั้นเรียน(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ได้กำหนดนโยบายไว้ 4 ด้าน ลงวันที่ 15 กรกฎาคม 2565 ในด้านที่ 4 ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าด้วยเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีนวัตกรรมการบริหาร (1 ร.ร. 1 นวัตกรรม) ซึ่งสนองกับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ในการบริหารจัดการศึกษาดังกล่าว เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้บริหารตื่นตัวในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหาร และการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สู่ความเป็นเลิศให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และสนองนโยบายสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ จะเห็นได้ว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตฯ ตระหนักความสำคัญของการเป็นสถานศึกษานวัตกรรม หรือองค์การแห่งนวัตกรรมที่เห็นควรจะนำมาส่งเสริมสนับสนุน และปฏิบัติให้เกิดการพัฒนาที่ใหม่ หรือพัฒนาจากเดิมให้ดียิ่งขึ้นไป (กัมปนาท ศรีเชื้อ, 2565)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมในทางการศึกษา ทั้งทางด้านพฤติกรรมนวัตกรรม หรือการสร้างองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้ผู้ตาม หรือผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสพิเศษในการพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถของตนเอง และการได้รับความร่วมมือจากสมาชิกจะช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร รวมถึงการแบ่งปันข้อมูลความรู้ต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมปฏิบัติจะทำให้

ประสบความสำเร็จรวดเร็วยิ่งขึ้น (Suhana et al., 2563) การดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร หรือองค์กรทางการศึกษา สถานศึกษา ลักษณะที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรมากที่สุด คือการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไป ความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งสามารถอำนวยความสะดวกในการพัฒนาให้องค์กร ต่อความเปลี่ยนแปลงการสร้างนวัตกรรม การปรับแนวคิดใหม่ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรสามารถกระตุ้นให้บุคลกรได้แสดงความคิด ความสามารถของตนเอง ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเพียงผู้กำกับดูแล และสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้บรรยากาศน่าอยู่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สิ่งนี้นำไปสู่พฤติกรรมในลักษณะที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมผู้ปฏิบัติงาน และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมหรือสร้างให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Sagnak et al., 2560) ด้วยความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์เช่นนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตระหนัก ในการพัฒนาตนเองโดยมีเป้าหมายเพื่อใช้นวัตกรรมมาการบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาครู การวางแผนนโยบายการจัดการเรียนการสอนของครูที่เปลี่ยนใหม่ เพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่สุดคือผู้เรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลสำคัญที่ต้องรู้จักปรับตัวให้ทันกับบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อเกิดการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้เหมาะสม และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม อันจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา สามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

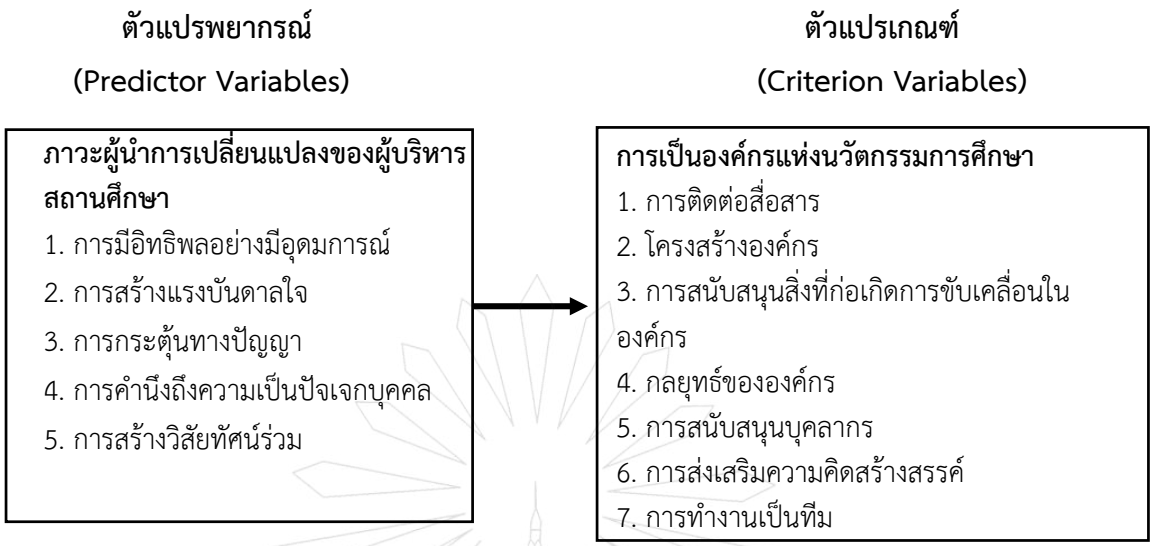
1.3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3.2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการจำนวน 10 แหล่ง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision) ส่วนตัวแปรเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการจำนวน 10 แหล่ง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 2) โครงสร้างองค์กร (Structure) 3) การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (Support Mechanism) 4) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) 5) การสนับสนุนบุคลากร (Development Human) 6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 7) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

จากแนวคิดด้านเนื้อหาและตัวแปรดังกล่าว เสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยมีขอบเขตการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.5.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision)

1.5.1.2 องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา เป็นตัวแปรเกณฑ์ แบ่งเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 2) โครงสร้างองค์กร (Structure) 3) การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (Support Mechanism) 4) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) 5) การสนับสนุนบุคลากร (Development Human) 6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 7) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,241 คน (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 293 คน

1.5.3 ขอบเขตตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1.5.3.1 ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive variables) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดองค์ประกอบและงานวิจัยของนักวิชาการจำนวน 10 ท่าน ดังนี้ โสภณ ภูเก้าล้วน (2555) อุมาวดี เหล่าอรรคะ (2557) วัลยา ไชยธารี (2559) อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) จารุวรรณ นูสา (2564) Gibson et al. (2000) Bass and Avolio (2003) Gregory (2007) Hoy and Miskel (2012) และClavelle (2018) สรุปได้ 5 องค์ประกอบ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision)

1.5.3.2 ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables) คือ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดองค์ประกอบและงานวิจัยของนักวิชาการจำนวน 10 ท่าน ดังนี้ ไอริน โรจน์รักษ์ (2558) อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) สุริศา ริมคีรี (2562) ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563) จิติมา วรรณศรี (2564) Tidd (2001) Martins and Terblanche (2003) White and Bruton (2007) Weiss and Legrand (2011) และ Robbins and Coulter (2018) สรุปได้ 7 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
2. โครงสร้างองค์กร (Structure)
3. การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (Support Mechanism)
4. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)
5. การสนับสนุนบุคลากร (Development Human)
6. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
7. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (Transformational Leadership) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนในองค์กร และกระตุ้นให้ผู้ตามมีค่านิยม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถโน้มน้าวความคิดผู้ตามให้เปลี่ยนแปลง ทั้งในเรื่องความเชื่อ ทัศนคติ การริเริ่ม และความรวดเร็วในการดำเนินงาน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความ

มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย และส่งเสริมให้ผู้ตามได้ใช้ศักภาพของตนในการดำเนินงาน สามารถจัดการกับปัญหา อุปสรรค ได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.6.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma) หมายถึง ผู้นำที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีความรอบรู้ แนวคิดกว้างมองการณ์ไกล และมีศีลธรรมจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจหรือมุ่งผลประโยชน์ส่วนตน ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยความรอบคอบ เหมาะสม ทำให้ครูหรือผู้ตามเคารพนับถือ มีความเชื่อมั่นศรัทธาประทับใจ เกิดความภาคภูมิใจและไว้วางใจ เป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามเกิดความจงรักภักดี อยากอุทิศตนทำงานและรักองค์กร ปฏิบัติภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และสุดความสามารถ

1.6.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตามทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ มีความพยายาม ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และคิดเชิงบวก เพื่อเห็นภาพที่ดีขององค์กร

1.6.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พยายามสร้างความท้าทาย แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมความรู้ พัฒนาความสามารถของผู้ตาม และการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง จนเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ มุ่งเน้นความเจริญ ก้าวหน้า พร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

1.6.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึงผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้ตามรู้สึกตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ พัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ มีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ตาม ติดตามผลการปฏิบัติงาน ของผู้ตามเป็นรายบุคคล เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสม

1.6.1.5 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่จะไปสู่การเปลี่ยนแปลง สร้างทัศนคติของบุคลากรในสถานศึกษาให้มองเป้าหมายแห่งความสำเร็จอันเดียวกัน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานให้รู้จักเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

1.6.2 องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Innovative Organization) หมายถึง องค์กรหรือสถาบันการศึกษาที่มีการสนับสนุนการทำงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่หรือพัฒนาต่อยอดจากเดิมให้ดีขึ้นไม่ว่าจะเป็นทางด้านวัฒนธรรมองค์กรจนรวมถึงด้านการจัดการศึกษาส่งผลให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิมทำให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ที่หลากหลาย และเปลี่ยนแปลงจากเดิมเกิดการเรียนรู้และเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1.6.2.1 การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง ช่องทางการสื่อสารกันภายในองค์กร และกับบุคคลภายนอก เพื่อให้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร การค้นคว้าหาข้อมูล หรือสามารถแบ่งปันข้อมูลองค์กรที่มีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายช่องทางอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร สมาชิกในองค์กรเกิดความเข้าใจเป้าหมายเดียวกันจะทำให้การดำเนินงานเกิดผลอย่างรวดเร็ว จนรวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร นวัตกรรมสู่ภายนอก

1.6.2.2 โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง บุคคลที่มีส่วนสนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่อการเกิดนวัตกรรม บุคลากรทุกหน้าที่มีความสำคัญควรจัดให้เหมาะสมกับภารกิจ และสอดคล้องตามบริบท มีความยืดหยุ่นให้เข้ากับสถานการณ์ ให้อิสระกับทุกคนในการคิดและตัดสินใจ ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน

1.6.2.3 การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (Support Mechanism) หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ ให้สมาชิกคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ หรือพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อให้มุ่งเน้นที่เป้าหมายโดยการสนับสนุนที่หลากหลาย ประกอบด้วย การเสริมแรงทางบวกด้วยคำชมหรือการให้ของรางวัล การสนับสนุนทางด้านความคิด หรือการสนับสนุนสื่อ สิ่งของอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

1.6.2.4 กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) หมายถึง การออกแบบวิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย จุดประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรทราบถึงเป้าหมาย มองไปข้างหน้าด้วยจุดประสงค์เดียวกัน

1.6.2.5 การสนับสนุนบุคลากร (Development Human) หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกในองค์กร ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสนับสนุนทางด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือการสนับสนุนทางด้านความรู้ การพัฒนาตนเองให้เกิดองค์ความรู้ ผู้บริหารควรมีผลสะท้อนในทางเชิงบวก เช่น การให้กำลังใจ การเข้าใจผู้อื่น รับฟัง และเห็นคุณค่าของความคิด เพื่อสนับสนุนให้สมาชิกคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ต่อไป

1.6.2.6 การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง การส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรม ที่มีอิสระ และคิดสิ่งใหม่ ร่วมกันทำสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากแบบเดิมที่ปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมค่านิยมในการทำงานในลักษณะที่กล้าคิดกล้าลงมือทำพร้อมที่จะปฏิบัติเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

1.6.2.7 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจกัน สร้างความกระตือรือร้น มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์สูงสุด การมีทีมงานที่มีทักษะ มีประสิทธิภาพมีความสามารถที่หลากหลาย จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

1.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะได้ประโยชน์ ดังนี้

1.7.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1) ทำให้ทราบองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาใช้ในบริบททางการศึกษาที่จะได้นำไปพัฒนาและต่อยอดทางด้านการบริหารการสถานศึกษาต่อไป

1.7.2 ประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง และพัฒนาโรงเรียนของตนเองเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งผลให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.1.1 นิยามของภาวะผู้นำ
- 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.2.1 นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.2.4 องค์ประกอบแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.2.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม
- 2.3.1 นิยามของนวัตกรรม
- 2.3.2 คุณประโยชน์ของนวัตกรรม
- 2.3.3 ประเภทของนวัตกรรม
- 2.3.4 แนวนโยบายการจัดการศึกษาให้เกิดนวัตกรรม

2.4 องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา
- 2.4.1 นิยามขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา
- 2.4.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา
- 2.4.3 คุณลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา
- 2.4.4 องค์ประกอบแนวคิดขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา
- 2.4.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 นิยามของภาวะผู้นำ

ปัจจัยหลักในการรวมกันของคนหมู่มาก เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้คือภาวะผู้นำ โดยคนที่มีภาวะผู้นำอาจเป็นคนที่มีตำแหน่งผู้บริหารหรือไม่ได้มีตำแหน่งก็ได้เพื่อเป็นหลักในการพาทีมงานปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

นฤมล เพ็ญสิริวรรณ (2561, หน้า 121) ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ หรือคุณลักษณะที่โดดเด่นของบุคคล ได้รับการเคารพ ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ต้องเป็นผู้มีความรู้ มีสติปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม ความดี มีความพยายาม มีความสามารถในการจูงใจ มีทักษะในการสื่อสาร เป็นผู้ที่รู้จักเสียสละส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร หรือประโยชน์ส่วนรวม

เตือนใจ สุนุกุล (2562, หน้า 22) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคล กระบวนการของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการดำเนินการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในองค์กร โดยการชักชวน จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจ ยินดีที่ได้ร่วมงานด้วยเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ชัยวัฒน์ ชยางกูร (2563) ภาวะผู้นำ คือ ภาวะหนึ่งที่แอบแฝงอยู่ในตัว และทุกคนสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ทุกเวลา ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือตำแหน่งทางสังคม โดยภาวะความเป็นผู้นำจะมีหลายระดับ ซึ่งในแต่ละระดับจะมีความสอดคล้องกับความสามารถและการประพฤติตนของบุคคลนั้น รวมถึงการยอมรับจากคนรอบข้าง

ธเนตร์ตรี รัตนเรืองยศ (2564) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการนำพาผู้ติดตามหรือสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สามารถสร้าง และสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนได้ สามารถชักจูงผู้ติดตามไปสู่เป้าหมายร่วม ที่ผู้นำคนเดียวไม่สามารถทำได้

Tead (1970) ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะส่วนบุคคลที่ มีอิทธิพลต่อคนอื่น เป็นที่เคารพ นับถือชื่นชอบ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานได้ด้วยความสมัครใจ เพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จในองค์กร

Bass (1985) ภาวะผู้นำ คือ เป็นผู้นำพาองค์กรให้เปลี่ยนแปลง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย หรือให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติ มีความเชื่อ และสามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงานตามที่คาดหวังได้

Yukl (2006) ภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการอำนวยการให้บุคคล ทุ่มเททำงานในสิ่งที่ท้าทายเพื่อให้ประสบความสำเร็จ อิทธิพลในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน ทำงานในสิ่งที่รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ

Sitthitham (2021) ภาวะผู้นำ คือ หัวหน้าทางด้านจิตใจ เป็นทักษะอย่างหนึ่ง ที่สามารถจัดการทั้งงานและคนในองค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยไม่จำเป็นจะต้องได้รับตำแหน่งหัวหน้า แต่เป็น Soft Skill อย่างหนึ่งที่อยู่ในตัวคนที่ผ่านประสบการณ์ในการบริหารงานที่มีคุณภาพมาอย่างเพียงพอ

จากการศึกษาข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานได้ มีทักษะรอบด้าน มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจ การวางแผน เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นเป้าหมายอันเดียวกัน และพร้อมที่จะปฏิบัติเพื่อสู่ความสำเร็จขององค์กร

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

หลายหน่วยงานให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ มีการพัฒนา หรือจัดอบรมผู้นำของหน่วยงานหรือองค์กรของตนเอง เพื่อให้ผู้นำนั้นเป็นผู้รู้ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เกิดความตระหนักเห็นความสำคัญในภาระหน้าที่ของตนเอง องค์กรที่มีผู้นำเก่ง และดี มักจะประสบความสำเร็จ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

บารมี จรัสสิงห์ (2559) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ 4 อย่างดังนี้

1) เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารเองออกมาใช้

2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน

3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร

4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน

อาซีซ๊ะ ยีหะมะ (2560) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น สามารถแก้ปัญหาเมื่อเจออุปสรรค ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้นำจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ มีกลยุทธเป็นที่ยอมรับแสดงให้คนในองค์เห็นถึงความสามารถของผู้นำ

เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง (2561) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิต่อเพื่อนร่วมงานมากที่สุด องค์กรจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหาร คุณสมบัติที่ผู้บริหารควรมี คือ ภาวะผู้นำ เนื่องปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขัน เพื่อที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 24) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จโดยมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีงาม กับคนในองค์กร มีการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธัญญามาศ แดงสีดา (2565, หน้า 30) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำมีความสำคัญกับผู้บริหาร ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ช่วยในการบริหาร การจัดการ การบวนการดำเนินงาน มีอิทธิพล ต่อบุคลากรและผู้ร่วมงานในองค์กร ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สมาชิกในองค์กร เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อเป้าหมายสูงสุดแก่องค์กร

Skye Schooley (2022) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้ องค์กรที่มีผู้บริหารมีภาวะผู้นำ จะช่วยให้ทีมงาน หรือองค์กรประสบความสำเร็จ ผู้นำที่ดีจะสร้างบรรยากาศให้น่าอยู่

สภาพแวดล้อมการทำงานได้ดี และให้อิสระทางความคิด สามารถร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ รวมทั้งพร้อมให้ และรับข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้

จากการศึกษาข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งภาวะผู้นำ จะต้องมาควบคู่กับการบริหาร ถ้าผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ จะไม่สามารถควบคุม ผู้ร่วมงานได้ ขาดการเคารพนับถือ และสุดท้ายส่งผลเสีย ผลกระทบต่อองค์กรมากที่สุด เพราะฉะนั้นภาวะผู้นำเป็นส่วนที่ช่วย ประสาน สร้างความสัมพันธ์อันดี กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เกิดการร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงาน มีเป้าหมายหลักเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำเป็นอย่างมาก องค์กรที่มีผู้นำมีความรู้ ความสามารถรอบด้านนั้นจะนำพาทุกคนไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว แม้มีอุปสรรค หรือปัญหามากมายก็ไม่สามารถจะหยุดยั้งความสำเร็จได้ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

อิศราวดี ชำนาญกิจ (2551) เรียบเรียงแนวคิด Marshall Goldsmith ที่นำเสนอเรื่องคุณลักษณะของภาวะผู้นำยุคใหม่ไว้ดังนี้

1) ต้องคิดถึงองค์รวม (Thinking Globally) – การทำธุรกิจในอดีตต่างจากปัจจุบันและอนาคต ทุกสิ่งในโลกเชื่อมถึงกันหมด จากการพัฒนาการสื่อสารถ้าจำกันได้ ภาวะการเงินต้มยำกุ้งในบ้านเราส่งผลกระทบไปทั่วภูมิภาค และทั่วโลกอย่างรวดเร็ว และในอนาคตการเปลี่ยนแปลงของตลาดทั่วโลกจะมีความสำคัญต่อการทำธุรกิจในประเทศ ดังนั้น ผู้นำแห่งอนาคตต้องคิดถึงภาพรวมโลก ต้องศึกษาทำความเข้าใจเศรษฐศาสตร์มหภาค ต้องรู้ทันกฎหมายและการเมืองประเทศอื่น ๆ ด้วย

2) ต้องเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Appreciating Cultural Diversity) จากการเปิดตลาดเสรี วัตถุดิบมาจากหลายแห่ง ธุรกิจอาจตั้งฐานการผลิตในต่างประเทศ หรือส่งสินค้าไปขายยังตลาดนอกบ้าน ดังนั้น ผู้นำต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมเพื่อเปิดโอกาสให้ตนเองในการทำธุรกิจ หรือหาช่องทางที่แปลกใหม่ และข้อแตกต่างให้เกิดประโยชน์

3) ต้องมีความสามารถด้านเทคโนโลยี (Demonstrating Technology Savvy) ผู้นำที่รอบรู้ เรียนรู้พัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรตลอดเวลา จะทำให้สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างรวดเร็ว

4) สร้างหุ้นส่วนหรือสร้างเครือข่าย (Building Partnerships) เพื่อให้สามารถแข่งขันกับผู้อื่น หรือองค์กรอื่นได้ และรู้จักศึกษาคู่แข่ง ผู้นำแห่งอนาคตต้องทำใจให้ได้ว่าการปรับขนาดองค์กร ปรับกลยุทธ เพื่อการดำเนินงาน การไว้ใจให้อำนาจผู้อื่นปฏิบัติงานในงานที่ตนเองไม่ถนัดจะช่วยให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ต้องแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำ (Sharing Leadership) ผู้นำไม่ได้เป็นอยู่บนจุดสูงสุดของ แผนผังโครงสร้างองค์กรในอนาคตหุ้นส่วนธุรกิจ จะหันมาร่วมมือกันทำงานมากขึ้น พนักงานและทีมงานจะเปลี่ยนแปลงไป ในลักษณะที่มีความรู้มากขึ้น (Knowledge Workers) เพราะเดี๋ยวนี้

สามารถหาข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ได้ง่ายและรวดเร็ว การบริหารทีมงานที่มีความรู้ความสามารถ จะเป็นเรื่องที่ยากขึ้น เพราะคนเก่งเหล่านี้จะอยู่กับองค์กรไม่นาน นอกจากว่าจะมีผู้นำที่เก่งกว่า ท้าทายกว่า และเปิดโอกาสให้มากกว่า ฉะนั้น การที่ผู้นำแห่งอนาคตเข้าใจศิลปะการบริหารทีมงานที่เก่งเลิศ (Talent Management) ให้มีประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้นำเอง และองค์กร การแบ่งปันถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ความสำเร็จของผู้นำเองต่อทีมงานเหล่านั้น จะช่วยเพิ่มคุณค่าและมูลค่าให้ผู้นำแห่งอนาคตโดดเด่นกว่าผู้นำอื่น ๆ อย่างชัดเจน

รัตนา นาคมุสิก (2558) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่หลากหลายเป็นที่ยอมรับแก่ผู้อื่น สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี ทัศนคติดี บุคลิกความเป็นผู้นำ เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถจูงใจคน และมีทักษะในการสื่อสารให้เข้าใจความต้องการของตนเองได้โดยลดความขัดแย้ง เป็นคนฉลาดรอบรู้ ทันสมัย รู้เท่าทันเหตุการณ์ปัจจุบัน สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้

เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง (2561) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำ เป็นผู้มีเชาว์ปัญญาดี มีนิสัยรักการค้นคว้า เป็นที่พึ่งในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้ ชอบกิจกรรมและงานสังคม และต้องมีฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมดีบุคลิกภาพดี ทัศนคติที่ดี มีบุคลิกลักษณะความเป็นผู้นำมีอิทธิพล มีความสามารถในการจูงใจ และสื่อความคิดของตนเองให้ผู้อื่นรับทราบและเข้าใจตรงกันมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอำนาจเหนือบุคคลอื่น มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ มีมนุษสัมพันธ์ดี มีปฏิสัมพันธ์ดีต่อบุคคลอื่นและผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมจริยธรรม ฉลาดรอบรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ข่าวสารบ้านเมืองมีความสามารถในการสื่อสาร สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Alison (2021) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ 10 องค์ประกอบดังนี้

1) การสื่อสาร ในฐานะผู้นำ ต้องสามารถอธิบายให้พนักงานเข้าใจทุกอย่างได้อย่างชัดเจนและรัดกุม ตั้งแต่เป้าหมายขององค์กรไปจนถึงงานที่รับผิดชอบ ผู้นำต้องมีความเชี่ยวชาญในด้านการสื่อสารทุกรูปแบบ รวมถึงการสนทนาแบบตัวต่อตัว ระดับแผนก และเจ้าหน้าที่เต็มรูปแบบ ตลอดจนการสื่อสารทางโทรศัพท์ อีเมล วิดีโอ แชท และโซเชียลมีเดีย

2) แรงจูงใจ ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานของตนก้าวไปอีกขั้นสำหรับองค์กร ทำให้พนักงานเคารพนับถือ โดยการยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลเป็นการตอบแทน

3) มอบอำนาจ ผู้นำต้องไว้วางใจ มีความเชื่อใจ มั่นใจให้ผู้อื่นทำงานแทน หรือกล้าที่จะให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน รู้จักแจกจ่ายงานหรือมอบงานให้พนักงานได้ใช้ความสามารถของตนเอง

4) ทัศนคติเชิงบวก ทัศนคติเชิงบวกสามารถช่วยลดความกดดัน หรือความเครียดสิ่งนี้ช่วยสร้างสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศการทำงานให้มีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดีแม้ในช่วงเวลาที่วุ่นวาย หรือเจอปัญหา

5) ความน่าเชื่อถือ พนักงานจะรู้สึกสบายใจที่จะมาหาผู้นำของตนเอง พร้อมคำถาม และข้อกังวล การแสดงความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำ พนักงานจะไว้วางใจเฉพาะผู้นำที่เคารพเท่านั้น

6) ความคิดสร้างสรรค์ ในฐานะผู้นำ สามารถคิดนอกกรอบ มีวิธีตัดสินใจที่หลากหลายอย่างมีความยืดหยุ่นในการทำงาน

7) ข้อเสนอแนะ ผู้นำควรมองหาโอกาสในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกในทีมเกี่ยวกับผลงานของสมาชิกอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม การให้คำแนะนำและความช่วยเหลือด้วยการสอนถึงวิธีปรับปรุงงาน และการตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้นำจะรู้สึกมั่นใจมากขึ้นในการมอบหมายงานในครั้งต่อไป

8) ความรับผิดชอบ ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวทีมของผู้นำต้องแสดงจุดยืนที่จะยอมรับการถูกตำหนิเมื่อเกิดปัญหา หรือยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองและของทีม

9) ความมุ่งมั่น เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องปฏิบัติการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

10) มีความยืดหยุ่น การเปลี่ยนแปลงในนาทีสุดท้ายมักเกิดขึ้นในที่ทำงานเสมอ ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามที่เข้ามา พนักงานจะซาบซึ้งในความสามารถของผู้นำในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็วและสร้างสรรค์

Skye Schooley (2022) กล่าวถึง 10 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ ได้แก่

1) สื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา หนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือความซื่อสัตย์ การเปิดเผยความเป็นจริง โปร่งใส ตรงไปตรงมา เป็นตัวอย่างให้กับสมาชิกในทีม

2) มีมนุษสัมพันธ์ดีกับคนในทีม ภาวะผู้นำต้องเป็นที่ไว้วางใจและมีความเข้าใจกันระหว่างผู้นำและสมาชิกในทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ ผู้นำควรเรียนรู้ที่จะเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในทีม

3) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในองค์กร การส่งเสริมหรือให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมทีมเป็นสิ่งที่ดี จะช่วยให้ทุกคนรัก ไว้ใจ และศรัทธาอยากที่จะร่วมงานด้วย

4) ทัศนคติเชิงบวก ในการดำเนินงานในแต่ละวัน ไม่มีแห่งใดที่จะดำเนินไปอย่างราบรื่นตลอดเวลา อย่างไรก็ตามต้องพบกับอุปสรรคหรือปัญหา ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารที่ผิดพลาดเล็กน้อยหรือข้อผิดพลาดครั้งใหญ่ วิธีจัดการสถานการณ์บ่งบอกถึงทักษะความเป็นมืออาชีพของผู้นำเป็นอย่างมาก

5) ใช้คำสอนแทนการออกคำสั่ง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพรู้วิธีที่จะแสดงให้คนอื่นเห็นถึงสิ่งที่จำเป็นในการทำงานเพื่อเป้าหมาย ผู้นำควรฝึกสอนสมาชิกในทีมของตนให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งมั่น และร่วมมือกันทำงาน โดยปราศจากวิธีการบังคับหรือสั่งการ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพรู้วิธีที่จะแสดงความต้องการของตนเองมากกว่าการออกคำสั่ง

6) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และความคาดหวังของทีมงาน ภาวะผู้นำคือกุญแจสู่ความสำเร็จของสมาชิก เมื่อมีเป้าหมายแล้วให้กระตุ้นด้วยคำถามหรือคำติชม กระบวนการนี้สามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมของสมาชิกได้

7) ข้อเสนอแนะโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน คำติชมที่ตรงไปตรงมา แม้ว่าจะเป็นการวิจารณ์ก็ตามเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการชี้นำทีมงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง ผู้นำต้องรู้ทิศทางการดำเนินงานให้ละเอียดรอบครอบ เพื่อที่จะสามารถให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่ทีมงานได้

8) ขอความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นผู้นำของตนเอง ไม่ใช่แค่สมาชิกในทีมที่จะได้ประโยชน์จากความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมา การประเมินความเป็นภาวะผู้นำของตนเองถือเป็นเรื่องยาก ดังนั้นเพื่อนร่วมงาน หรือพนักงานก็สามารถประเมินประสิทธิภาพของตัวผู้นำได้ การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานสามารถให้แนวคิดมุมมองที่จำเป็นเกี่ยวกับรูปแบบการเป็นผู้นำและแนวทางการบริหารงานของตนเองได้

9) เปิดใจรับแนวคิดใหม่ๆ ผู้นำที่ดีต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ที่จะเข้าใจและยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่พยายามรักษาสภาพที่เป็นอยู่เพียงเพื่อความสม่ำเสมอ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดใจรับแนวคิดใหม่ๆ และวิธีคิดทางเลือก ทุกคนในทีมนำแนวคิดหรือมุมมองที่ไม่เหมือนกันมาเสนอนั้น คือสิ่งที่ควรใช้ประโยชน์อย่างยิ่ง

10) เข้าใจแรงจูงใจของตนเอง ถ้าผู้นำมองบทบาทเป็นเพียงแค่หน้าที่ หรืองานจะทำให้งานออกมาไม่ดีเท่าที่ควร การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีแรงจูงใจที่ถูกต้อง โดยเริ่มจากตนเองก่อนให้ความสนใจอย่างแท้จริงต่องานนั้น ๆ แล้วจึงจะกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

จากการศึกษาข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ ต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ ทัศนคติในเชิงบวก มีความรับผิดชอบ รู้จักเสียสละตนเอง มีความเที่ยงตรงเป็นธรรม สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจ ปราศจากการบังคับหรือใช้อำนาจ มีอิทธิพลต่อผู้อื่น มีเทคนิควิธีการที่หลากหลาย กล้าตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้ได้ตามที่คาดหวัง เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ชัดเจนกับเป้าหมาย และความสำเร็จที่ต้องการ

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ ทั้งทางด้านการบริหารจัดการ การตลาด หรือแม้แต่ระบบการศึกษา ทุกอย่างมีการปรับเปลี่ยน พัฒนาตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร หรือพาทีมงานไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้ นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 7) ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือการให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงาน โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้น ชี้นำ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 40-42) ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำกระทำแล้วเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ จนทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธา และมีความรู้สึกอยากปฏิบัติงานร่วม สิ่งที่สำคัญที่สุดของการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงคือการมุ่งปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมที่เป็นอยู่ (Change Oriented) โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักเห็นถึงโอกาส หรือการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์กร

อรอุษา มหาสุวรรณ (2559, หน้า 59) ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมาผ่านกระบวนการทำงาน คนในองค์กรมีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงจากเดิม และสามารถกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จหรือมากกว่าที่กำหนด มีการดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ขององค์กร

รัตติยา จันทร์เอียด (2561, หน้า 16) ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงบทบาท ให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมาย มีการเปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานกระตุ้นให้เกิดศักยภาพในการทำงานมากขึ้น มีผลการดำเนินงานเกินกว่าที่คาดหวังในการพัฒนางาน สร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมองการณ์ไกล มีความต้องการที่จะดำเนินงานเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร

ชโรบล เฉียงกลาง และสมหญิง จันทรุไทย (2563, หน้า 93) ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ ลักษณะบุคลิกผู้นำที่ชาญฉลาด มีทักษะในการสื่อสาร สามารถทำให้ผู้ร่วมงาน มีความเชื่อ สามารถอุทิศตนในการปฏิบัติงานได้ มีเจตคติที่ดีต่องาน หรือองค์กร มีความกระตือรือร้นหรือมีความสุขในการทำงาน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงตามแบบของผู้นำ

ธัญญามาศ แดงสีดา (2565, หน้า 32) ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน กระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานตามเป้าหมาย โดยเกิดจากความพึงพอใจในการทำงานตัวบุคคลและทุกคนต่างตระหนักความสำคัญของเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกสถานการณ์ในปัจจุบัน พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพัฒนาตลอดเวลา

Burns (1978) ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ผู้นำที่ได้รับความร่วมมือจากผู้ตาม มีการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้นำและผู้ตามต้องรู้จักเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง และองค์กรให้ดีขึ้น ผู้นำที่ดีต้องมีศีลธรรม เป็นที่ไว้วางใจและได้รับการยอมรับ เคารพนับถือจากผู้ตาม และสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตามได้

Bass (1985) ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ การทำงานร่วมกัน การนำทีมงาน หรือองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพที่เหนือความคาดหมาย สามารถแก้ปัญหากับอุปสรรคได้แบบมืออาชีพ ไม่มีข้อจำกัดที่ตายตัวในการจัดการหรือกระบวนการดำเนินงานสามารถปรับเปลี่ยนแนวทาง ประยุกต์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

Mitchell and Tucker (1992) ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นการปฏิบัติงานที่นึกถึงกระบวนการ การขับเคลื่อนด้วยการเป็นหมู่คณะ หรือเป็นทีม การจะทำงานให้สำเร็จนั้นผู้นำคือสิ่งสำคัญ แต่ความเป็นจริงแล้ว คือทีมงานต่างหากที่เป็นส่วนสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ถึงเวลาที่ต้องยกเลิกความคิดที่ว่า ผู้นำคือบุคคลที่ออกคำสั่ง ผู้นำที่แข็งกระด้าง (Aggressive Action) เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือการที่ทุกคนต่างมีหน้าที่ และความรับผิดชอบที่นำไปด้วยกัน

Mushinsky (1997) ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร เป็นผู้ที่นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร เพื่อพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม สร้างความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำได้เมื่อมีความถนัดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้นำไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร แต่ภาวะผู้นำคือความสามารถส่วนบุคคลที่นำทีมให้ปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้

Birasnav (2014) ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจแก่คนในองค์กรโดยผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ให้เกิดความคิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ พัฒนาขึ้นจากเดิม โดยผู้นำจะต้องคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ช่วยเสนอแนะให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เกิดกระบวนการคิดแก้ปัญหา และหาแนวทางใหม่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม

จากการศึกษาข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนในองค์กร และกระตุ้นให้ผู้ตามมีค่านิยมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถโน้มน้าวความคิดผู้ตามให้เปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อทัศนคติ การริเริ่ม และความรวดเร็วในการดำเนินงาน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย และส่งเสริมให้ผู้ตามได้ใช้ศักยภาพของตนในการดำเนินงานสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคได้อย่างสร้างสรรค์

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การที่จะพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและการบริหารจัดการที่ดีนั้น สิ่งสำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารต้องรู้จักการเปลี่ยนแปลงตนเอง ไม่เพียงแค่ผู้บริหารเท่านั้น ยังรวมถึงสมาชิกในองค์กรอีกด้วย ทุกคนต้องมีการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองให้มี

คุณภาพมากขึ้น เพื่อไปสู่เป้าหมายอันสูงสุดขององค์กร นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังต่อไปนี้

ธวัช บุญยมณี (2550, หน้า 116) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นสิ่งที่ แสดงถึงคุณภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการโดยผ่านเครือข่ายบุคคลและบทบาทหน้าที่ขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้าง กระบวนทัศน์ใหม่ และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นเพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวมมีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบ เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยามใช้เหตุผล เพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลของการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2554, หน้า 43) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองว่าเป็น กระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อย ขององค์กร โดยผู้นำจะมีการสั่งการ หรือมอบหมายงาน และยังสามารถขจัดงานที่ไม่จำเป็นออกได้ หน้าที่ของผู้นำคือชี้นำให้ผู้ตามแก้ปัญหา ต้องเป็นผู้ริเริ่ม กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระตุ้นให้เกิดการแข่งขันทางความคิด ให้ความสำคัญส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม รวมทั้งสนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่าง ๆ ผู้นำจะทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และระบบการบริหาร เพื่อเน้นและสร้างค่านิยม และวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2556) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ ดังนี้

1) มีอิทธิพลต่อความคิดต่อผู้ตาม เนื่องจากผู้นำมีบารมี มีความดีอยู่ในตัวน่าเคารพนับถือมีความสำนึกในส่วนรวม น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความคิดที่ชัดเจน สามารถกำหนดแนวทางและทิศทางของตนเองที่จะก้าวไปได้ ผู้ตามจึงชื่นชม เคารพนับถือ ไว้วางใจ และเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแก่ผู้ตาม

2) คำนึงถึงผู้ตามในระดับบุคคล โดยให้การสนับสนุนให้ความสำคัญกับผู้ตามให้เกียรติดูแลและปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเห็นความสำคัญรับฟังความคิดเห็น อย่างสนใจ จึงทำให้ทุกคนยอมรับยอมตาม ทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

3) กระตุ้นปัญญาของผู้ตาม คือ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการเติบโต เกิดการเปลี่ยนแปลง ทางปัญญาและอารมณ์ เปลี่ยนแปลงในความเชื่อและค่านิยมตลอดจนความสามารถของผู้ตามให้โอกาสแต่ละบุคคล และเป็นพี่เลี้ยงให้ในโอกาสที่เหมาะสมผู้นำจะมีพฤติกรรมที่กระตุ้นผู้ตาม ให้เกิดการตระหนักและรับรู้ในปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหากระตุ้นให้คิดในมุมมองใหม่ ๆ จะได้มีพลังปัญญาในการช่วยกันส่งเสริมองค์กรให้ประสบความสำเร็จเพราะผู้นำคนเดียวไม่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้

4) มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ตามมีแรงบันดาลใจ และมีความคิดเชิงบวกมองโลกในแง่ดี โดยผู้นำจะทำให้ผู้ตามมองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการณ์ไกล และสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

5) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนที่สำคัญ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร เช่น การส่งเสริมองค์กรให้ประสบความสำเร็จ องค์กรจะต้องการผู้นำประเภทนี้เป็นอย่างมากเพื่อให้องค์กรอยู่รอดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่เกิดเหตุการณ์วิกฤติ มีความผันผวนความไม่แน่นอนสูงเกิดวิกฤติศรัทธาจากประชาชน

วิมลพรรณ ช่างคิด (2560, หน้า 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีวิสัยทัศน์ สนับสนุนความคิดรริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มองการณ์ไกล สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานตามสถานการณ์ได้ เป็นผู้มีความกระตือรือร้นต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ธัญญามาศ แดงสีดา (2565, หน้า 33) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรเนื่องจากเป็นกระบวนการที่มีอิทธิต่อเจตคติของคนในองค์กร สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นสอดคล้องกับบริบท หรือสถานการณ์เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Muchinsky (1997) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำใน ระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร

จากการศึกษาข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะช่วยกระตุ้นผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจพร้อมปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์โดยการสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และการคิดในแง่บวก ให้มองเห็นความสำคัญของเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร และมองข้ามผลประโยชน์ของตน เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างแรงจูงใจกระตุ้นทางความคิด ส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่าง ๆ

2.2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การที่จะบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้นถือเป็นเรื่องที่ยาก ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการบริหาร ปัญหาและอุปสรรคต่างเป็นเรื่องที่ไม่มีใครคาดคิด เพราะฉะนั้นผู้นำจึงควรเตรียมพร้อมต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

วิมลพรรณ ช่างคิด (2560, หน้า 20) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในองค์กร ผู้บริหารจึงควรมีวิสัยทัศน์ มีความกระตือรือร้นมีมนุษยสัมพันธ์ดี รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562, หน้า 35) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่มุ่งเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้นโดยการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 22) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ และปฏิบัติงานตามที่ตนเองรับผิดชอบ อย่างทุ่มเทตามศักยภาพและสุดความสามารถ มองเห็นวิสัยทัศน์ของผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำความเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร สามารถมองการณ์ไกล รับรู้ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากภายในหรือภายนอก และตามสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว สามาถปรับเปลี่ยนแก้ไขสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี

ธัญญามาศ แดงสีดา (2565, หน้า 33) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น มีความพยายามมากขึ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่มีอยู่ ตระหนักในภารกิจ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีการพัฒนารู้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

Kotter (1996) ได้เสนอแนวคิดของคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

1) ปลูกผังความคิดที่ว่าให้ลงมืออย่างเร่งด่วน

2) สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีทีมงานเพื่อจะนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กรเสมอ

3) กำหนดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดแนวทางเป้าหมายที่ชัดเจน และพัฒนาแนวทางการดำเนินงานอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

4) สื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนเข้าใจ และยอมรับในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้ดีขึ้น

5) เปลี่ยนแปลงโครงสร้างหรือกระจายอำนาจตามเรื่องที่สมาชิกในทีมถนัดเพื่อลดความเสี่ยง จัดการกับอุปสรรคได้อย่างสร้างสรรค์

6) สะท้อนผลลัพธ์ระยะสั้น แสดงความยินดีต่อความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานหรือมอบของรางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ครั้งต่อไป

7) สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น กระตุ้นให้สมาชิกคิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เป็นกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่ไม่หยุดนิ่ง

8) สร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสิ่งใหม่ที่ดีขึ้น และพัฒนาด้านภาวะผู้นำของคนในองค์กรสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

Conger (1998) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ อาจมีลักษณะที่มีบารมี มีบุคลิกที่พิเศษ มีมนุษยสัมพันธ์ดีรู้จักเข้าหาผู้อื่น ยินดีกับความสำเร็จและยอมรับ

ฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นแล้วนำมาปฏิบัติหรือปรับแก้ไข มีความอ่อนน้อมถ่อมตนเป็นผู้ที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

McKenna (2020) ได้เสนอแนะคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

1) การคิดในแง่บวก มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น

2) มีการศึกษาหาความรู้และพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานได้

3) มีทักษะการสื่อสารที่เป็นเลิศ ทั้งทางด้านกริยาท่าทาง ถ้อยคำ หรือผ่านข้อความเพื่อให้ผู้รับสารนั้นปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามที่คาดหวังและเต็มใจ

4) มีเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานได้

5) สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน โดยมีการชื่นชม ยกย่อง เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จหรืออาจจะสนับสนุนเป็นของรางวัล

6) มีเป้าหมายที่ชัดเจน และสร้างความเข้าใจให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญเป้าหมายของงานหรือองค์กร

จากการศึกษาข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีมนุษสัมพันธ์ดี เป็นที่น่าเคารพนับถือ มีทัศนคติในเชิงบวกเป็นผู้ที่หาความรู้อย่างไม่หยุดนิ่ง พร้อมปรับตัว พัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นเสมอ มีทักษะในการสื่อสาร เพื่อให้ได้ผลงานจากผู้ปฏิบัติตามที่คาดหวัง สร้างแรงจูงใจในการทำงาน กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงปัญหาและเป้าหมายขององค์กร สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีความสุข และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้

2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชากรหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

อุมาวดี เหล่าอรรคะ (2557, หน้า 7) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้สูงขึ้นทำให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบพฤติกรรม 10 ประการ คือ

1) การมีวิสัยทัศน์ การที่ผู้บริหารมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร กระตุ้นสนับสนุน ส่งเสริม และกระตุ้นให้มีการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยสะท้อนให้เห็นถึงอนาคตของหน่วยงานที่สามารถทำได้จริงและบ่งบอกได้ถึงความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างปัจจุบันกับอนาคตขององค์กร ซึ่งนำไปสู่การที่ทุกคนในองค์กรเห็นถึงคุณค่าและให้การยอมรับเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกัน

2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธาภาคภูมิใจ และ

ไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มเน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรคมีความสามารถในการจัดการ มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

3) การสร้างแรงบันดาลใจ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนอุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายมีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดี และคิดในแง่บวก

4) การกระตุ้นทางปัญญา พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหามีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีวิธีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและแบบรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และเทคนิคการมอบหมายงาน

6) ความเชื่อมั่นในตนเอง การที่ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในตนเองการนำทัศนคติ "สามารถทำได้" มาใช้ การแสดงความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การให้คุณค่าในมุมมองประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล ความเชื่อมั่นในตนเองเชิงบวก และมีความมั่นใจในการแก้ปัญหาความเสี่ยงได้สำเร็จ โดยไม่มีความรู้สึกกลัวตลอดจนการได้รับการยอมรับนับถือด้านการสั่งการ

7) การควบคุมอารมณ์ การที่ผู้บริหารมีคุณภาพทางอารมณ์ สามารถหยั่งรู้จิตใจผู้ร่วมงานสุขุม รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ มีความอดทนต่อสถานการณ์มีความคลุมเครือ หลีกเลี่ยงการแสดงอารมณ์ และปฏิกิริยาโต้ตอบอัตโนมัติ และมีความสามารถในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในสถานการณ์บีบคั้นและสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการมุมมองในอนาคตที่เป็นด้านบวกและมองโลกในแง่ดี

8) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำ การที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติด้วยความสม่ำเสมอและให้เป็นไปตามธรรมชาติ ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวของผู้นำ และเป็นต้นแบบของครูด้านมาตรฐานทางจริยธรรม

9) การสื่อสาร การที่ผู้บริหารใช้การสื่อสารเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจ และดำเนินการตามวิสัยทัศน์ของตนเองได้โดยใช้ทักษะการสื่อสารทางบวก มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร การสื่อสารเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติด้วยความศรัทธาอย่างแรงกล้า

10) การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การที่ผู้บริหารกล้าที่จะเผชิญกับความซับซ้อนของปัญหาต่าง ๆ และสามารถที่จะกำกับดูแลตัดสินใจทั้งหมดตามลำดับความสำคัญจากการดำเนินกิจกรรมที่สำคัญโดยการสร้างทางเลือกที่หลากหลาย ระบุปัญหาและวิธีการปฏิบัติในการแก้ปัญหา การมองปัญหาในหลากหลายแง่มุมที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาด้วยวิธีการคิดแบบใหม่ ๆ มีการระดมความคิดในการแก้ปัญหา

วัลยา ไชยธารี (2559, น. 7) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริม และสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) ด้านการสร้างบารมี ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการวางแผนอย่างมีระบบมองการณ์ไกล ถือความเป็นไปได้ และผลประโยชน์ของโรงเรียนมีความมั่นใจในตนเองสามารถแสดงศักยภาพ และมีความสามารถในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการพัฒนาวิสัยทัศน์เสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักคุณธรรมจริยธรรม กล้าเผชิญปัญหาและใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาในสภาวะวิกฤติ

3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แสดงให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบเดิม ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และพยายามแสวงหาวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน และสันติธร ภูริภักดี (2560) ได้สรุปบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารได้แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย เพราะผู้บริหาร คือ ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้นำขององค์กร ภารกิจหลักของผู้บริหารคือการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านให้มากที่สุดเพื่อเป็นตัวผลักดันให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุเป้าหมาย สร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวกแก่เพื่อนร่วมงาน โดยมีผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรค มีการสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกันกับผู้บริหาร เน้นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสำคัญของภารกิจงานเป็นสิ่งสำคัญและน่าภาคภูมิใจทำให้ผู้ร่วมงาน เกิดกำลังใจในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรค ดังนั้นจึงต้องมีวาทศิลป์ มี

วิสัยทัศน์ และมีความเสียสละเวลาให้กับงาน การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของผู้อื่น การวางระบบบริหารจัดการทรัพยากรที่ดีอยู่เสมอ

2) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหากระตุ้นกระบวนการคิดเรียนรู้วิธีวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานต่อในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารยังจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ๆหรือคิดสิ่งแปลกใหม่ เพื่อที่จะบรรลุในภารกิจประจำวันของเขา ดังนั้นเราจึงถือหลักการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดมีส่วนร่วมในกิจกรรมของการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

3) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ถูกไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารกระทำตนเป็นที่น่าเชื่อถือน่าเคารพ น่ายกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ดังนั้น จึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเทเสียสละมีวินัยในตนเองเสมอต้นเสมอปลาย มีความรับผิดชอบสูงมีการทำงานรวดเร็วคล่องแคล่วมีการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีสัจจะพูดจริงทำจริง มีจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำสูงมีมารยาทอ่อนน้อมถ่อมตนมีความเป็นผู้นำและสามารถเป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานที่ดี

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคล และทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถโดยผู้บริหารทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยส่งเสริมให้พนักงานก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ มีสมรรถนะจำเป็นที่สูงขึ้นและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในวิชาชีพการบริการเพื่อจัดให้มีกระบวนการเรียนรู้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุดจนนำไปสู่ผลลัพธ์ ทางการบริการที่ดีมีคุณภาพให้เกิดกับทำงานต่อไปดังนั้น จึงต้องมีความเป็นกันเอง มีจิตสำนึกในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพตามความต้องการ

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุคมการณ์ มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ครูในโรงเรียนด้วยบทบาทที่เข้มแข็งเป็นที่เคารพนับถือของครูสร้างค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกัน สามารถทำให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน สามารถสร้างความมั่นใจให้กับครูว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการมีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ทำให้ครูเกิดการยอมรับ ศรัทธา เคารพนับถือไว้วางใจ พร้อมที่จะอุทิศตนปฏิบัติงานตามผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย

2) การคำนึงถึงเอกัตบุคคล สร้างความสัมพันธ์กับครูในโรงเรียนเป็นรายบุคคลบนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สนับสนุนการทำงานของครูในโรงเรียน เข้าใจองค์กรและความแตกต่างของแต่ละบุคคล มอบหมายงานให้คณะครูในโรงเรียนตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล คอยให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองโดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วมสนับสนุนครูได้ใช้ความสามารถพิเศษในการทำงานและให้ความสนใจ หาทางตอบสนองความต้องการของคณะครูอย่างเต็มที่ มีความสนใจ เอาใจใส่ รับฟังความคิดเห็น รับฟังปัญหา ทั้งเรื่องปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว โดยติดตามช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิด

3) การกระตุ้นทางปัญญา สามารถทำความเข้าใจกับปัญหาได้ดี เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้แสดงออกทางด้านความรู้สึก แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่มีต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่ สามารถกระตุ้นความพยายามของครูในโรงเรียนให้หาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม โดยส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งเสริมความมั่นใจ ให้กำลังใจครูในโรงเรียนได้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้ครูรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน และส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทำให้เกิดการริเริ่มในการพัฒนาตนเองพัฒนาการทำงาน

4) การสร้างแรงบันดาลใจ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจด้วยความจริงใจกับทุกคน เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย สามารถสร้างเจตคติที่ดี สร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีการกระตุ้นครูในโรงเรียนให้ทุ่มเท มีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ความสามารถในการทำงานของครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความพยายาม เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จารุวรรณ นูสา (2564) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) คือ ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างน่าเคารพยกย่องนับถือ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีความเฉลียวฉลาดเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือ การจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ เกิดความท้าทายในเรื่องงาน ทำให้ผู้ตาม มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการทุ่มเทต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในการเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหา

4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษา ผู้นำจะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision) คือ ผู้นำต้องสร้างความเข้าใจให้ผู้ตามมองเห็นเป้าหมายเดียวกัน กระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ และสร้างคุณประโยชน์เพื่อองค์กร

Gibson et al. (2000) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 5 องค์ประกอบ คือ

1) เป็นผู้มีบารมี (Charisma) คือ ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น สามารถปลูกฝังความรู้สึกของผู้ร่วมงานให้มีความเชื่อ ความเคารพนับถือ ชื่นชม และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้อย่างเต็มความสามารถ

2) ความใส่ใจส่วนบุคคล (Individual Attention) คือ ผู้นำต้องสนใจในความต้องการของผู้ร่วมงาน ในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสนใจ และความสามารถของแต่ละคน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรักและสนใจในงานที่ได้รับผิดชอบ และพัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำช่วยสนับสนุนให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล ความคิดในเชิงสร้างสรรค์ ใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา

4) รางวัลตอบแทน (Contingent Reward) คือ การเสริมแรงทางบวก การสนับสนุนโดยการให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย หรือเกินกว่าที่เป้าหมายกำหนด

5) การจำกัดข้อยกเว้น (Management By Exception) คือ ผู้นำยินยอมและไว้ใจให้ผู้ปฏิบัติ ทำงานในภาระงานนั้น ๆ ด้วยความสามารถของตนเองโดยไม่เข้าไปสอดแทรก เว้นแต่ว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ผิดต่อกฎหมาย หรือผิดศีลธรรม ส่งผลให้ไม่สามารถสำเร็จลุล่วงได้

Bass and Avolio (2003) ได้เสนอองค์ประกอบแนวคิดหรือทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนแปลงแนวคิดของผู้ร่วมงานให้สูงกว่าเป้าหมาย เห็นความสำคัญของเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กร กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกล เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยผ่านองค์ประกอบ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4Is” (Four I’s) คือ

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) ผู้นำที่เป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามเป็นที่เคารพ ยกย่องนับถือ เป็นผู้ที่มีคุณธรรม และมีจริยธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเน้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ลดความขัดแย้งในองค์กรได้ สามารถสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) การโน้มน้าวใจในการทำงานมีเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้ผู้ตามกระตือรือร้นมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย อาจเป็นการยกย่อง ชมเชย หรือสนับสนุนของรางวัลเพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการทำงาน

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิด อย่างมีเหตุผล คิดค้นหาวิธีการแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาแก้ปัญหา

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำเอาใจใส่ผู้ตามคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญกับความสนใจของผู้ตามแต่ละคนทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญต่อองค์กร ตระหนักถึงความถนัดและความสามารถในการมอบหมายงาน เพื่อผลลัพธ์ที่ดีของงาน ต่อความสำเร็จขององค์กร

Gregory (2007) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้4 องค์ประกอบ คือ

1) สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้ตามในรูปแบบที่มากกว่าการแลกเปลี่ยนและผลตอบแทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหมาะกับความสัมพันธ์ ในการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด หรือการทำงานร่วมกันในองค์กร ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง เป็นรูปแบบความคิดที่จะเพิ่มแรงจูงใจที่แท้จริงของผู้ติดตาม ผ่านการแสดงออกถึงคุณค่า และความสำคัญของเป้าหมายของผู้นำ การให้รางวัลและการเสริมแรงเชิงบวก เป็นสื่อกลางในการจูงใจ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม

2) การกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด หรือการทำงานร่วมกันในองค์กร ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง เป็นรูปแบบความคิดควรที่จะแสดงความจริงใจที่แท้จริงแก่ผู้ตาม ผ่านการแสดงออกถึงการเห็นคุณค่าและความสำคัญของของคนในองค์กร

3) การให้รางวัล และการเสริมแรงเชิงบวก เป็นสื่อกลางในการจูงใจ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีประโยชน์มากกว่าเพราะเน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เฉพาะผู้นำในการทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถรับรู้และให้รางวัลกับความสำเร็จของผู้ตามได้

4) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลัง และสุดความสามารถ

Hoy and Miskel (2012) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายถอดวิสันทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม ความเชื่อที่มีต่อเป้าหมายขององค์กร มีเป้าหมายแนวปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยออกแบบ ดำเนินการด้วยกัน

2) การสร้างบารมี คือผู้นำที่เป็นแบบอย่างน่าเคารพยกย่องนับถือ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจในตัวผู้นำ มีความฉลาด ไหวพริบ เชื่อมั่นในอุดมการณ์ และเป้าหมาย

3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเชื่อ ความสนใจ หรือความถนัดส่วนบุคคล

4) การกระตุ้นปัญญา กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาจากสิ่งเดิมให้ทันสมัยและดีขึ้นกว่าเดิม

5) การสร้างแรงบันดาลใจ สร้างเจตคติที่ดีต่อองค์กร กระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความสามารถ ส่งเสริมสนับสนุน จูงใจผลลัพธ์ที่จะได้รับจากความสำเร็จของเป้าหมาย

Clavelle (2018) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) เป็นแบบอย่างที่ดี (Modelling the Way) การเป็นต้นแบบโดยการเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม แสดงให้เห็นถึงการแสดงออกที่เห็นได้ชัด และความกระตือรือร้นที่เป็นเลิศในการทำงาน มีความโปร่งใสกับพนักงานในสถานการณ์ที่ดีและสถานการณ์ที่เจอปัญหา ซึ่งส่งผลที่จะเกิดทำให้ได้รับความไว้วางใจ ความเคารพ และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การให้กำลังใจ (Encouraging the Heart) ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เห็นคุณค่าการมีส่วนร่วมของแต่ละคน และร่วมยินดีเฉลิมฉลองความสำเร็จหรืออยู่ข้าง ๆ เมื่อเจอปัญหาให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำใส่ใจเหมือนคนในครอบครัว

3) การสร้างแรงบันดาลใจให้กับวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspiring a Shared Vision) สร้างแรงบันดาลใจมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในเป้าหมายขององค์กร เป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นได้เข้าใจเป้าหมายในลักษณะที่กระตุ้นความตื่นเต้น ความหลงใหลในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนมีจุดมุ่งหมายและการทำงานที่สอดคล้องกัน

4) การไว้วางใจให้ผู้อื่นทำงาน (Enabling other to Act) สร้างความรู้สึกไว้วางใจ และให้อำนาจ ทุ่มเทให้กับแนวคิดเรื่องการเสริมอำนาจเชิงโครงสร้าง และการกำกับดูแลอย่างมืออาชีพ เน้นย้ำถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงานร่วมกันระหว่างมืออาชีพ และการตัดสินใจร่วมกัน ตัวอย่างของแนวทางปฏิบัติในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง การให้คำปรึกษา และการวางแผนสืบทอดตำแหน่งวัฒนธรรมองค์กรควรเปิดกว้างและสนับสนุนความคิดเห็นของพนักงานในการดำเนินการตามความคิดริเริ่มใหม่

5) กระบวนการที่ท้าทาย (Challenging the Process) เมื่อมีสิ่งที่ท้าทาย ปัญหาหรืออุปสรรคการยอมรับความเสี่ยงหรือทดลองปฏิบัติกับแนวคิดใหม่ๆ และการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด จะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆให้กับตนเอง และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก แสดงความสามารถตัวผู้นำในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรโดยใช้ข้อมูลจากการตัดสินใจและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

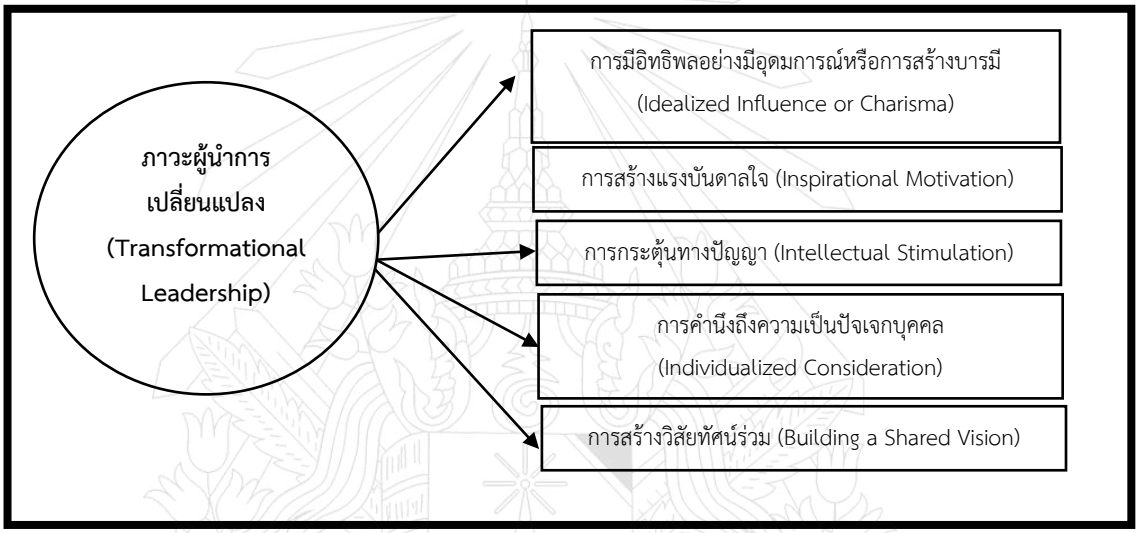
จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	อมาวดี เหล่าอรรคะ (2557)	วัลยา ไชยธารี (2559)	ลลิตา เฉลิมพลโยธิน และสันติธร ภูริภักดี (2560)	อทุมพร จันทร์สิงห์ (2561)	จารุวรรณ นุสา (2564)	Gibson et al. (2000)	Bass and Avolio (2003)	Gregory (2007)	Hoy and Miskel (2012)	Clavelle (2018)	ความถี่	ร้อยละ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		8	80
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9	90
3. การกระตุ้นทางปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		9	90
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		7	70
5. การให้รางวัล						✓		✓			2	20
6. การบริหารด้วยการละเว้น						✓					1	10
7. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	✓				✓			✓	✓	✓	5	50
8. แก้ไขปัญหาอย่าสร้างสรรค์	✓										1	10
9. การสื่อสาร	✓										2	20
10. เชื่อมั่นในตนเอง	✓										1	10
11. การควบคุมอารามณ์	✓										1	10
12. เป็นแบบอย่างที่ดี	✓									✓	2	10
13. การดูแลอย่างใกล้ชิด							✓	✓			2	20
14. กระบวนการท้าทาย										✓	1	10
15. การให้กำลังใจ										✓	1	10
รวม	**10**	**3**	**4**	**4**	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**	**5**		**100**

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยศึกษาจากแนวของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 10 ท่าน และวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 15

องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี(Idealized Influence or Charisma) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ(Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา(Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม(Building a Shared Vision) ซึ่งแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.5.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma)

อุมาวดี เหล่าอรรคะ (2557, หน้า 7) กล่าวว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับเชื่อมั่น ศรัทธาภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรคมีความสามารถในการจัดการ มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

วัลยา ไชยธารี (2559, หน้า 7) กล่าวว่าด้านการสร้างบารมี ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการวางแผนอย่างมีระบบมองการณ์ไกล ถือความเป็นไปได้ และผลประโยชน์ของโรงเรียน มีความมั่นใจในตนเองสามารถแสดงศักยภาพ และมีความสามารถในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการพัฒนาวิสัยทัศน์ เสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักคุณธรรมจริยธรรมกล้าเผชิญปัญหาและใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาในสภาวะวิกฤติ

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน และสันติธร ภูริภักดี (2560) กล่าวว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารกระทำตนเป็นที่น่าเชื่อถือน่าเคารพ น่ายกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ดังนั้นจึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเทเสียสละมีวินัยในตนเองเสมอต้นเสมอปลาย มีความรับผิดชอบสูงมีการทำงานรวดเร็วคล่องแคล่วมีการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีสัจจะพูดจริงทำจริง มีจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำสูงมีมารยาทอ่อนน้อมถ่อมตนมีความเป็นผู้นำ และสามารถเป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานที่ดี

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) กล่าวว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุคมการณ์ มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ครูในโรงเรียนด้วยบทบาท ที่เข้มแข็ง เป็นที่เคารพนับถือของครูสร้างค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกัน สามารถทำให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน สามารถสร้างความมั่นใจให้กับครูว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ทำให้ครูเกิดการยอมรับ ศรัทธา เคารพ นับถือไว้วางใจ พร้อมที่จะอุทิศตนปฏิบัติงานตามผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย

จารุวรรณ นูสา (2564) กล่าวว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) คือ ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างน่ายกย่องเคารพนับถือ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีความเฉลียวฉลาดเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์

Gibson et al. (2000) กล่าวว่าเป็นผู้มีบารมี (Charisma) คือ ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นสามารถปลูกฝังความรู้สึกของผู้ร่วมงานให้มีความเชื่อ ความเคารพนับถือ ชื่นชม และมีความอยากที่จะปฏิบัติงานให้อย่างเต็มความสามารถ

Bass and Avolio (2003) กล่าวว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL) ผู้นำที่เป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามเป็นที่เคารพ ยกย่องนับถือ เป็นผู้ที่มีคุณธรรม และมีจริยธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ เน้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจสามารถแก้ไข

ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ลดความขัดแย้งในองค์กรได้ สามารถสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Hoy and Miskel (2012) กล่าวว่าการสร้างบารมี คือผู้นำที่เป็นแบบอย่างน่าเคารพยกย่องนับถือ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจในตัวผู้นำ มีความฉลาด ไหวพริบ เชื่อมั่นในอุดมการณ์และเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีความรอบรู้ แนวคิดกว้างมองการณ์ไกล และมีศีลธรรมจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจหรือมุ่งผลประโยชน์ส่วนตน ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยความรอบคอบ เหมาะสม ทำให้ครูหรือผู้ตามเคารพนับถือ มีความเชื่อมั่นศรัทธาประทับใจ เกิดความภาคภูมิใจและไว้วางใจ เป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามเกิดความจงรักภักดี อยากอุทิศตนทำงานและรักองค์กร ปฏิบัติภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และสุดความสามารถ

2.2.5.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

อุมาวดี เหล่าอรรคะ (2557, หน้า 7) กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจที่เกิดจากภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายมีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดี และคิดในแง่บวก

วัลยา ไชยธารี (2559, หน้า 7) กล่าวว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน และสันติธร ภูริภักดี (2560) กล่าวว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารได้แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายเพราะ ผู้บริหาร คือผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้นำขององค์กร ภารกิจหลักของผู้บริหารคือการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านให้มากที่สุดเพื่อเป็นตัวผลักดันให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวกแก่เพื่อนร่วมงาน โดยมีผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรค มีการสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกันกับผู้บริหาร เน้นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสำคัญของภารกิจงานเป็นสิ่งสำคัญและน่าภาคภูมิใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค ดังนั้น จึงต้องมีวาทศิลป์ มีวิสัยทัศน์ และมีความเสียสละเวลา

ให้กับงาน การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของผู้อื่น การวางระบบบริหารจัดการทรัพยากรที่ดีอยู่เสมอ

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) เสนอทัศนะว่าการสร้างแรงบันดาลใจ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจด้วยความจริงใจกับทุกคน เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย สามารถสร้างเจตคติที่ดี สร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญมีการกระตุ้นครูในโรงเรียนให้มีความทุ่มเท มีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย เพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความพยายาม เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จารุวรรณ นูสา (2564) กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือ การจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ เกิดความท้าทายในเรื่องงาน ทำให้ผู้ตาม มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการทุ่มเทต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์

Bass and Avolio (2003) กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) การโน้มน้าวใจในการทำงาน มีเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้ผู้ตามกระตือรือร้นมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย อาจเป็นการยกย่อง ชมเชย หรือสนับสนุนของรางวัลเพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการทำงาน

Gregory (2007) กล่าวว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้ตามในรูปแบบที่มากกว่าการแลกเปลี่ยนและผลตอบแทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหมาะกับความสัมพันธ์ในการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด หรือการทำงานร่วมกันในองค์กร ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบความคิดที่จะเพิ่มแรงจูงใจที่แท้จริงของผู้ติดตาม ผ่านการแสดงออกถึงคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมายของผู้นำ การให้รางวัลและการเสริมแรงเชิงบวก เป็นสื่อกลางในการจูงใจ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม

Hoy and Miskel (2012) กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจสร้างเจตคติที่ดีต่อองค์กร กระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความสามารถ ส่งเสริมสนับสนุน จูงใจผลลัพธ์ที่จะได้รับจากความสำเร็จของเป้าหมาย

Clavelle (2018) กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจให้กับวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspiring a Shared Vision) สร้างแรงบันดาลใจมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในเป้าหมายขององค์กร เป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถอธิบายให้ผู้อื่นได้เข้าใจเป้าหมายในลักษณะที่กระตุ้นความตื่นเต้นชื่นชอบในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนมีจุดมุ่งหมายและทำงานที่สอดคล้องกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อมั่น

ให้แก่ผู้ตามทำให้เกิดขวัญ และกำลังใจ มีความพยายาม ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และคิดเชิงบวก เพื่อเห็นภาพที่ดีขององค์กร

2.2.5.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)

อุมาวดี เหล่าอรรคะ (2557, หน้า 7) กล่าวว่าการกระตุ้นทางปัญญา พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหามีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีวิธีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

วัลยา ไชยธารี (2559, หน้า 7) กล่าวว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญา ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ ให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบเดิม ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และพยายามแสวงหาวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน และสันติธร ภูริภักดี (2560) กล่าวว่าด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างเป็นระบบทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหากระตุ้นกระบวนการคิดเรียนรู้วิธีวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานต่อในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารยังจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ๆหรือคิดสิ่งแปลกใหม่ เพื่อที่จะบรรลุในภารกิจประจำวันของเขา ดังนั้นเราจึงถือหลักการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดมีส่วนร่วมในการคิดต่อกิจกรรมของการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) กล่าวว่าการกระตุ้นทางปัญญาสามารถทำความเข้าใจกับปัญหาได้ดี เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้แสดงออกทางด้านความรู้สึก ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่มีต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่ สามารถกระตุ้นความพยายามของครูในโรงเรียนให้หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม โดยส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งเสริมความมั่นใจ ให้กำลังใจครูในโรงเรียนได้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้ครูรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน และส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ทำให้เกิดการริเริ่มในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการทำงาน

จารุวรรณ นูสา (2564) กล่าวว่าการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในการเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหา

Gibson et al. (2000) กล่าวว่าการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำช่วยสนับสนุนให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล ความคิดในเชิงสร้างสรรค์ ใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา

Bass and Avolio (2003) กล่าวว่าการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิด อย่างมีเหตุผล คิดค้นหาวิธีการแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาแก้ปัญหา

Hoy and Miskel (2012) กล่าวว่าการกระตุ้นปัญญา กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาจากสิ่งเดิมให้ใหม่ และดีขึ้นกว่าเดิม

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พยายามสร้างความท้าทาย แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมความรู้ พัฒนาความสามารถของผู้ตาม และการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง จนเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ มุ่งเน้นความเจริญ ก้าวหน้า พร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2.2.5.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

อุมาวดี เหล่าอรรคะ (2557, หน้า 7) กล่าวว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เห็นใจผู้อื่น สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และการรู้จักเห็นใจผู้อื่น มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล หรือมีเทคนิคการมอบหมายงาน

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน และสันติธร ภูริภักดี (2560) กล่าวว่าด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคล และทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ โดยผู้บริหารทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยส่งเสริมให้พนักงานก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ มีสมรรถนะจำเป็นที่สูงขึ้นและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในวิชาชีพจัดให้มีกระบวนการเรียนรู้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุดจนนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีมีคุณภาพ ดังนั้นจึงต้องมีความเป็นกันเอง มีจิตสำนึกในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพตามความต้องการ

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) กล่าวว่าการคำนึงถึงเอกัตบุคคล สร้างความสัมพันธ์กับครูในโรงเรียนเป็นรายบุคคลบนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สนับสนุนการทำงานของครูใน

โรงเรียน เข้าใจความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล มอบหมายงานให้คณะครูในโรงเรียนตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล คอยให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองโดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนครูได้ใช้ความสามารถพิเศษในการทำงานและให้ความสนใจ หาทางตอบสนองความต้องการของคณะครูอย่างเต็มที่มีความสนใจ เอาใจใส่ รับฟังความคิดเห็น รับฟังปัญหา ทั้งเรื่องปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว โดยติดตามช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิด

จารุวรรณ นูสา (2564) กล่าวว่าคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นเป็นที่ปรึกษา ผู้นำจะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

Gibson et al. (2000) กล่าวว่าความใส่ใจส่วนบุคคล (Individual Attention) คือ ผู้นำต้องสนใจในความต้องการของผู้ร่วมงานในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสนใจ และความสามารถของแต่ละคนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรักสนใจในงานที่ได้รับผิดชอบ และพัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง

Bass and Avolio (2003) กล่าวว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำเอาใจใส่ผู้ตามคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญกับความสนใจของผู้ตามแต่ละคนทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญต่อองค์กรตระหนักถึงความถนัดและความสามารถในการมอบหมายงาน เพื่อผลลัพธ์ที่ดีของงาน ต่อความสำเร็จขององค์กร

Hoy and Miskel (2012) กล่าวว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเชื่อ ความสนใจ หรือความถนัดส่วนบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้ตามรู้สึกตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ พัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ มีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ตาม ติดตามผลการปฏิบัติงาน ของผู้ตามเป็นรายบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสม

2.2.5.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision)

อุมาวดี เหล่าอรรคะ (2557, หน้า 7) กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ การที่ผู้บริหารมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร กระตุ้นสนับสนุน ส่งเสริม และกระตุ้นให้มีการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานและการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ

โดยสะท้อนให้เห็นถึงอนาคตของหน่วยงานที่สามารถทำได้จริง และบ่งบอกได้ถึงความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างปัจจุบันกับอนาคตขององค์กรซึ่งนำไปสู่การที่ทุกคนในองค์กรเห็นถึงคุณค่า และให้การยอมรับเพื่อนำไปสู่การนำไปปฏิบัติร่วมกัน

จารุวรรณ นูสา (2564) กล่าวว่าการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision) คือ ผู้นำต้องสร้างความเข้าใจให้ผู้ตามมองเห็นเป้าหมายเดียวกัน กระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ และสร้างคุณประโยชน์เพื่อองค์กร

Gregory (2007) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีประโยชน์มากกว่าเพราะเน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เฉพาะผู้นำในการทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถรับรู้และให้รางวัลกับความสำเร็จของผู้ติดตามได้ทันท่วงที ความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงจะสร้างวิสัยทัศน์และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลัง และสุดความสามารถ

Hoy and Miskel (2012) กล่าวว่าการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายถอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม ความเชื่อที่มีต่อเป้าหมายขององค์กร มีเป้าหมายแนวปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยออกแบบ ดำเนินการด้วยกัน

Clavelle (2018) กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจให้กับวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspiring a Shared Vision) สร้างแรงบันดาลใจมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในเป้าหมายขององค์กร เป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นได้เข้าใจเป้าหมายในลักษณะที่กระตุ้นความตื่นเต้นชื่นชอบในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนมีจุดมุ่งหมายและการทำงานที่สอดคล้องกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision)สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่จะไปสู่การเปลี่ยนแปลง สร้างทัศนคติของบุคลากรในสถานศึกษาให้มองเป้าหมายแห่งความสำเร็จอันเดียวกัน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานให้รู้จักเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ตารางที่ 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma)	ผู้นำที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีความรอบรู้ แนวคิดกว้างมองการณ์ไกล และมีศีลธรรมจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจหรือมุ่งผลประโยชน์ส่วนตน ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยความรอบคอบ เหมาะสม ทำให้ครูหรือผู้ตามเคารพนับถือ มีความเชื่อมั่นศรัทธาประทับใจ เกิดความภาคภูมิใจและไว้วางใจ เป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามเกิดความจงรักภักดี อยากอุทิศตนทำงานและรักองค์กร ปฏิบัติภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และสุดความสามารถ	1. การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีความรอบรู้ การมองการณ์ไกล 2. มีศีลธรรมจริยธรรมสูง 3. หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ 4. ไม่มุ่งผลประโยชน์ส่วนตน 5. ครูหรือผู้ตามเคารพนับถือ มีความเชื่อมั่นศรัทธา 6. ปฏิบัติภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และสุดความสามารถ
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)	พฤติกรรมที่ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตามทำให้เกิดขวัญ และกำลังใจ มีความพยายาม ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และคิดเชิงบวกเพื่อเห็นภาพที่ดีขององค์กร	1. สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน 2. สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตามทำให้เกิดขวัญ และกำลังใจ 3. มีความพยายาม ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน 4. คิดเชิงบวก เพื่อเห็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)	พฤติกรรมของผู้นำที่มีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พยายามสร้างความท้าทาย แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมความรู้ พัฒนาความ	1. การกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น 2. สร้างความท้าทาย 3. แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	สามารถของผู้ตาม และการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง จนเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ มุ่งเน้นความเจริญก้าวหน้า พร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	1. ส่งเสริมความรู้ พัฒนาความสามารถของผู้ตาม 2. การแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง 3. มุ่งเน้นความเจริญ ก้าวหน้า 4. พร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)	ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้ตามรู้สึกตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ พัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ มีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ตาม ติดตามผลการปฏิบัติงาน ของผู้ตามเป็นรายบุคคล เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสม	1. การดูแลเอาใจใส่ 2. เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 3. ให้ผู้ตามรู้สึกตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ 4. ส่งเสริมให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ 5. พัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ 6. การมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ตาม 7. ติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision)	พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่จะไปสู่การเปลี่ยนแปลง สร้างทัศนคติของบุคลากรในสถานศึกษาให้มองเป้าหมายแห่งความสำเร็จอันเดียวกัน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติ งานให้รู้จักเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	1. การมองภาพในอนาคตเพื่อจะไปสู่การเปลี่ยนแปลง 2. สร้างทัศนคติของคนในองค์กรให้มองเป้าหมายแห่งความสำเร็จอันเดียวกัน 3. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 4. เสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

2.3.1 นิยามของนวัตกรรม

ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมากมายในแทบทุกวงการ โดยนวัตกรรมได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของมนุษย์ ทำให้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยสร้างโอกาสในการเข้าถึงข่าวสารความรู้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามของนวัตกรรมไว้ดังนี้

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2552) ได้ให้คำนิยามของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม คือ สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมนวัตกรรม นับเป็นกระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาผนวกกันกับความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างให้เกิดสิ่งใหม่

สศช. (2560) ให้คำนิยามว่า นวัตกรรม คือ การได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ การตลาดหรือรูปแบบองค์กรใหม่ที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงมูลค่าในรูปผลประโยชน์ด้านการเงิน ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และความมีประสิทธิภาพเป็นต้น

สมบัติ นามบุร (2562, หน้า 124) ได้ให้คำนิยามของนวัตกรรมไว้ว่า ความคิดและกระบวนการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนหรือการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมให้ดีขึ้นและเมื่อนำมาใช้สามารถทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ (2563) ได้ให้คำนิยามของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม คือ แนวคิดใหม่ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ที่ต่อยอดและใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยยิ่งขึ้น โดยอาศัยความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสร้างสรรค์ในรูปแบบใหม่ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น ซึ่งนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ สามารถช่วยสร้างมูลค่าในเชิงเศรษฐกิจได้

Freeman and Soete (1997) ได้ให้คำนิยามของนวัตกรรมไว้ว่า ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการใหม่ หรือที่ได้ทำการปรับปรุงแล้วมาใช้ในเชิงพาณิชย์เป็นครั้งแรก

Bustamante (1999) ได้ให้คำนิยามของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม เป็นเรื่องของกระบวนการแสวงหาสิ่งใหม่ การดำเนินงานการพัฒนาให้ดีกว่าเดิม การจัดเก็บ ตลอดจนใช้ประโยชน์จากข้อมูลในด้านความรู้ วิจัย เพื่อมาพัฒนาสินค้า หรือพัฒนางานในองค์กร

Smits (2002) ได้ให้คำนิยามของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม เป็นความสำเร็จของการผสมเชื่อมโยงในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์และความคิด ให้เป็นประโยชน์ในเชิงสังคมและเศรษฐกิจ

DTI (2004) ได้ให้คำนิยามของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม คือ ความสำเร็จจากการใช้ประโยชน์ของความคิดใหม่

Schilling (2008) ได้ให้คำนิยามของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม เป็นเรื่องของการนำความคิดไปใช้ในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่หรือกระบวนการใหม่

Suliyanto and Rahab (2012) ได้ให้คำนิยามของนวัตกรรมไว้ว่า กระบวนการใหม่ เป็นการเปิดรับความคิดใหม่ ๆ เป็นการยอมรับวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยความเต็มใจในการนำเสนอ

ความคิดใหม่ ๆ หาวิธีใหม่ ๆในการทำสิ่งต่าง ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ในรูปแบบวิธีการของการดำเนินงาน

European Parliament Research Service (2016) นิยาม “นวัตกรรม (Innovation)” มีรากศัพท์มาจากคำว่า Innovare ในภาษาละตินแปลว่า “ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา” สหภาพยุโรปซึ่งเป็นต้นกำเนิดของแนวคิดเรื่อง “ระบบนวัตกรรมแห่งชาติ” ได้ให้คำนิยามว่า “นวัตกรรม คือ การปรับใช้ผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ การตลาดหรือรูปแบบองค์กรใหม่ ที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงมูลค่าในแง่ของผลประโยชน์ด้านการเงิน ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และความมีประสิทธิภาพ เป็นต้น”

จากการศึกษาข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นสรุปคำนิยามของนวัตกรรมได้ว่า เป็นกระบวนการการกระทำสิ่งใหม่ ๆ หรือ ดัดแปลง พัฒนาต่อยอดจากสิ่งเดิมให้ดีขึ้น เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น

2.3.2 คุณประโยชน์ของนวัตกรรม

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งผลให้ทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบ และจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน นวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อให้พร้อมปรับ เปลี่ยน พัฒนา มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงคุณประโยชน์ของนวัตกรรม ไว้ดังนี้

สมบัติ นามบุร (2562, หน้า 129) กล่าวถึงคุณประโยชน์ของนวัตกรรม ในปัจจุบันทุกองค์กรต่างมุ่งพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมเพื่อต้องการมีนวัตกรรมเป็นขีดความสามารถหลักขององค์กร เนื่องจากนวัตกรรมสามารถ สร้างความได้เปรียบให้กับองค์กรได้ในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตที่ต้องเผชิญกับความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสร้างมูลค่าการดำเนินการ ความก้าวหน้าของโลกยุคโลกาภิวัฒน์ปัญหาในระบบเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์และการแข่งขันระดับโลกที่มีสินค้าและบริการที่มีความคล้ายคลึงกัน

วิชาการรอบตัวเรา (2564) กล่าวถึงคุณประโยชน์ของนวัตกรรม นวัตกรรมมีประโยชน์และความสำคัญอยู่ที่การพัฒนาและสร้างคุณค่าโดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการลดต้นทุนในการผลิต พัฒนาขั้นตอนในการผลิตและดำเนินงาน และช่วยขยายขอบเขตทางธุรกิจด้วยการมุ่งพัฒนาสินค้าใหม่เพื่อขยายตลาด อย่างไรก็ตาม นวัตกรรมก็มีความเสี่ยงที่จะเกิดความล้มเหลวได้ในแง่ของการมีคู่แข่งจำนวนมาก และการจัดสรรเงินทุนหรือทรัพยากรที่ไม่เหมาะสมก็เสี่ยงต่อความล้มเหลวของนวัตกรรมได้เช่นกัน

Lisa (2018) กล่าวถึงคุณประโยชน์ของนวัตกรรม ว่าบริษัทส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมเป็นลำดับแรก เนื่องจากบริษัทหรือหน่วยงานเชื่อว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งที่จะสร้างความสำเร็จให้กับบริษัทได้ โดยได้ระบุถึงความสำคัญของนวัตกรรมไว้ 7 ประการ ดังนี้

1) ส่งเสริมกระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับธุรกิจใหม่ในปัจจุบัน ธุรกิจสามารถเติบโตได้ด้วยความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมจึงเป็นการสร้างคุณค่าจากความคิดสร้างสรรค์ ช่วยให้บริษัทมีศักยภาพในส่วนแบ่งการตลาด และทันต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันและอนาคต

2) ช่วยให้บริษัทเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสร้างความยั่งยืนของบริษัทหรือหน่วยงานเกิดจากการสร้างและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยการคิดค้น และพัฒนาอย่างความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการพัฒนาตลอดเวลา

3) ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้กับผลผลิตของบริษัท นวัตกรรมช่วยให้เกิดการสร้างแบรนด์ หรือภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ของบริษัท เป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ รวมถึงการปรับปรุง พัฒนา และรักษาภาพลักษณ์บริษัทก็เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการในปัจจุบันอีกด้วย

4) ช่วยเพิ่มคุณค่าจากสิ่งที่บริษัทมีอยู่ นอกเหนือจากการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ของบริษัทแล้ว การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ดำเนินอยู่ก็เป็นสิ่งจำเป็นอีกด้วย เนื่องจากช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น ขยายฐานลูกค้าใหม่ๆ อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรทั้งการรักษาพนักงานของบริษัทและดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาขององค์กร

5) ช่วยให้การตอบสนองต่อการแข่งขันและแนวโน้มดีขึ้น นวัตกรรมสามารถช่วยให้หน่วยงานเห็นถึงสิ่งที่มีอยู่ในโอกาสหรือสิ่งที่จะปรากฏขึ้นในอนาคตอันใกล้ ธุรกิจที่ประสบความสำเร็จจะไม่มองเพียงความต้องการของลูกค้าปัจจุบัน แต่มักคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตเพื่อแสวงหาบริการหรือผลิตภัณฑ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการในอนาคตได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ด้วยวิธีนี้จะช่วยให้ธุรกิจสามารถอยู่เหนือการแข่งขันของคุณเป็นแนวโน้มเทคโนโลยีหรือการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้

6) ช่วยสร้างความแตกต่างให้ธุรกิจ โดยทั่วไปผู้บริโภคจะมองเห็นนวัตกรรมเป็นสิ่งที่เพิ่มคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์หรือบริษัทเมื่อมีการใช้วิธีการที่ถูกต้องมันจะทำให้ธุรกิจได้เปรียบในเชิงพาณิชย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตลาดที่อิ่มตัวหรือเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มันสามารถทำให้ธุรกิจได้รับสื่อในเชิงบวกมากขึ้นและลูกค้าเต็มใจจ่ายเงินเพิ่มสำหรับสิ่งที่ผลิตภัณฑ์ที่มีการออกแบบมาอย่างดีและสดใหม่ และราคาถูกลงกว่าคู่แข่ง

7) เพิ่มประสิทธิภาพของโซเชียลมีเดียในการทำงานบนโซเชียลมีเดียมีไอเดียใหม่ ๆ มากมายในการสร้างและพัฒนาสำหรับธุรกิจ นอกจากนี้ ยังสามารถใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อสังเกตพฤติกรรมของลูกค้าในการตอบสนองต่อบริการผลิตภัณฑ์หรือบริษัทอย่างไร ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจ หน่วยงานหรือบริษัทจำเป็นต้องเป็นนักประดิษฐ์ที่มากขึ้นกว่าเดิม แต่ละธุรกิจ และองค์กรต่างรู้สึกถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยี และความรู้ การโยกย้าย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศซึ่งนวัตกรรมสามารถเพิ่มมูลค่าต่อธุรกิจ

Startupr Hong Kong Limited (2018; อ้างถึงใน warakon sirisit) กล่าวถึงคุณประโยชน์ของนวัตกรรม ที่ช่วยส่งเสริมให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ 4 ประการ ได้แก่

1) ช่วยแก้ปัญหา นวัตกรรมสามารถช่วยแก้ปัญหาในธุรกิจ โดยการคิดนอกกรอบ คิดเชิงสร้างสรรค์แตกต่างจากเดิม ทำให้ธุรกิจสามารถสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อลูกค้า

2) ช่วยเพิ่มผลผลิต นวัตกรรมช่วยให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด รวมทั้งค้นหากระบวนการใหม่ที่ฉลาดและสร้างสรรค์ ในการพัฒนาการดำเนินธุรกิจ เช่น การใช้ระบบติดตามโครงการ กำหนดติดตาม และจัดลำดับความสำคัญของงาน การอัพเดทซอฟท์แวร์ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับธุรกิจ

3) สร้างความแตกต่างในการดำเนินธุรกิจ การใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่หลากหลาย เพื่อทำให้ธุรกิจโดดเด่นจากคู่แข่ง

4) สร้างความได้เปรียบทางธุรกิจ เนื่องจากนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างความแตกต่างให้กับบริการหรือสินค้าของหน่วยงาน ซึ่งช่วยเพิ่มทางเลือกให้กับลูกค้าในการเลือกซื้อสินค้าหรือบริการ

Sirisit (2519) กล่าวถึงคุณประโยชน์ของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม มีความเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาประเทศทั้งในระดับจุลภาค และมหภาค ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ได้แก่ การพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อหน่วยงาน การเพิ่มมูลค่าแก่ผลิตภัณฑ์และลดต้นทุนในการผลิต นอกจากนี้ ยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา ที่ช่วยเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนและช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้สอนในการออกแบบและจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ที่จะเติบโตเป็นทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาประเทศ ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเริ่มจากการพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่น ประเทศ และนานาชาติ

Kris (2020) กล่าวถึงคุณประโยชน์ของนวัตกรรมไว้ดังนี้

1) การพัฒนาคุณภาพของสินค้าหรือบริการ

2) การลดต้นทุนการผลิต

3) พัฒนาขั้นตอนการผลิตและการดำเนินงาน

4) การขยายขอบเขตทางธุรกิจ ด้วยการพัฒนาสินค้าใหม่เพื่อขยายตลาด

จากการศึกษาข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นสรุปคุณประโยชน์ของนวัตกรรมได้ว่า ช่วยพัฒนาสินค้าหรือองค์กรให้มีความสามารถมากขึ้น เพิ่มมูลค่า เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีการเรียนรู้และคิดสิ่งใหม่ รวมถึงระบบการศึกษาช่วยส่งเสริมพัฒนารูปแบบการบริหารงาน หรือการจัดการเรียนรู้ ให้สะดวก แปลกใหม่ มีประสิทธิภาพ ปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันและด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง นวัตกรรมเป็นทางออกสำคัญสำหรับทุกส่วนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

2.3.3 ประเภทของนวัตกรรม

นวัตกรรมต่าง ๆ ที่ได้ถูกสร้างมาจาก ความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ เช่น แนวคิด ปัญญาประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่ได้ถูกสร้างขึ้นจากของเดิมที่มีอยู่ และนำมาพัฒนาต่อยอดให้เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งจะอาศัยความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาหลอมรวมกันเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาได้ การแบ่งประเภทของนวัตกรรมนั้น สามารถจำแนกได้หลายรูปแบบ มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของนวัตกรรมไว้ดังนี้

ไทยรัฐ ออนไลน์ (2564) ได้จำแนกประเภทของนวัตกรรม ได้ 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) การปรับปรุงสิ่งประดิษฐ์ หรือผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่แล้วให้พัฒนาก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยมีทั้งแบบที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ นอกจากช่วยสร้างความสะดวกสบายแล้ว ยังสามารถเพิ่มมูลค่าเชิงพาณิชย์ในตลาดได้ เช่น รถยนต์ขับเคลื่อนอัตโนมัติ จอโทรทัศน์แบบ HDTV และหูฟังไร้สาย เป็นต้น

2) นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) การพัฒนาแนวทาง วิธีผลิตสินค้า และบริการ ให้มีรูปแบบใหม่ที่ทันสมัยมากขึ้น อาจจะเป็นการลดขั้นตอนกระบวนการผลิตให้รวดเร็วมากขึ้น เพื่อประหยัดต้นทุนและเวลา เช่น การย้ายฐานการผลิตสินค้าไปยังแหล่งใหม่ เป็นต้น

3) นวัตกรรมด้านการวางตำแหน่งของสินค้า (Position Innovation) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของนวัตกรรม สินค้าและบริการ จากแบบเดิม ๆ ที่คนส่วนใหญ่รู้จักหรือคุ้นเคยอยู่แล้ว ไปสู่การรับรู้ใหม่ที่ทันสมัยมากขึ้น เพื่อนำเสนอเทคโนโลยีและภาพลักษณ์ใหม่ ๆ สู่ผู้บริโภค เช่น เครื่องสำอางที่ปรับปรุงแบรนด์ โดยใช้เทคโนโลยีปรับปรุงสูตรใหม่ ทำให้ครองใจกลุ่มลูกค้าวัยรุ่นมากขึ้น เป็นต้น

4) นวัตกรรมด้านกระบวนทัศน์ (Paradigm Innovation) การสร้างนวัตกรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงความคิดเดิม ๆ ได้ เพื่อนำไปสู่การสร้างกรอบความคิดใหม่ๆ เช่น จากเดิมเชื่อว่าสมาร์ทโฟน 5G จะต้องมีราคาที่สูง แต่เทคโนโลยีก็ทำให้สมาร์ทโฟนเหล่านี้ราคาถูกลง และสามารถเข้าถึงคนหลายระดับได้มากขึ้น เป็นต้น

Jorge (2015) ได้อธิบายประเภทของนวัตกรรมไว้ 4 ประเภทดังนี้

1) นวัตกรรมแบบต่อยอด (Incremental Innovation) เป็นนวัตกรรมรูปแบบที่พบได้บ่อยที่สุด นวัตกรรมที่เพิ่มขึ้นในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งโดยใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ปรับปรุงเพิ่มมูลค่าจากสิ่งเดิม (คุณลักษณะ การเปลี่ยนแปลงการออกแบบเพิ่มเติมใหม่) ตัวอย่าง ได้แก่ การเพิ่มคุณสมบัติใหม่ให้กับผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีอยู่ หรือแม้แต่การลบคุณสมบัติ (คุณค่าผ่านการทำให้เข้าใจง่าย) แม้แต่การอัปเดตประสบการณ์ผู้ใช้เพียงเล็กน้อยก็สามารถเพิ่มมูลค่าได้

2) นวัตกรรมที่ก่อกวน (Disruptive Innovation) หรือที่เรียกว่านวัตกรรมการลักลอบเกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีหรือกระบวนการใหม่มาใช้กับตลาดปัจจุบันของบริษัท เป็นเรื่องลอบเร้นเนื่องจากเทคโนโลยีที่ใหม่กว่ามักจะด้อยกว่าเทคโนโลยีในตลาดที่มีอยู่ เทคโนโลยีที่ใหม่กว่านี้มักจะมีราคาแพงกว่า มีฟีเจอร์น้อยกว่า ใช้งานยากกว่า และไม่ได้สวยงามตามต้องการ หลังจากการทำซ้ำเพียงไม่กี่ครั้งเท่านั้นที่เทคโนโลยีที่ใหม่กว่าจะแซงหน้าบริษัทเก่า และขัดขวางบริษัทที่มีอยู่ทั้งหมด เมื่อถึงตอนนั้นอาจสายเกินไปสำหรับบริษัทที่จัดตั้งขึ้นเพื่อแข่งขันกับเทคโนโลยีที่ใหม่กว่าอย่างรวดเร็ว

3) นวัตกรรมทางสถาปัตยกรรม (Architectural Innovation) เป็นเพียงการนำบทเรียน ทักษะ และเทคโนโลยีโดยรวมไปใช้กับตลาดอื่น นวัตกรรมนี้น่าทึ่งในการเพิ่มลูกค้าใหม่ตราบใดที่ตลาดใหม่เปิดกว้าง โดยส่วนใหญ่แล้ว ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมทางสถาปัตยกรรมนั้นต่ำ

เนื่องจากการพึ่งพาและการนำเทคโนโลยีที่ได้รับการพิสูจน์แล้วกลับมาใช้ใหม่ แม้ว่าโดยส่วนใหญ่แล้วจะต้องมีการปรับแต่งเพื่อให้ตรงกับความต้องการของตลาดใหม่

4) นวัตกรรมแบบปฏิวัติใหม่ (Radical Innovation) นวัตกรรม คือสิ่งที่เรานึกถึงเป็นส่วนใหญ่เมื่อพิจารณาถึงนวัตกรรม มันให้กำเนิดอุตสาหกรรมใหม่ (หรือกลืนอุตสาหกรรมที่มีอยู่) และเกี่ยวข้องกับการสร้างเทคโนโลยีที่ปฏิวัติวงการ

Julia (2019) ได้จำแนกประเภทของนวัตกรรมออกเป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1)qนวัตกรรมแบบก่อกวนทำลาย (Disruptive Innovation) คือ นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีใหม่และมีผลกระทบสูงต่อผู้ใช้งาน นิยมใช้สร้างตลาดใหม่อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน เป็นนวัตกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อทดแทนของเก่าโดยสิ้นเชิง ตัวอย่างการนวัตกรรมแบบนี้เช่น การเข้ามาของ Google Maps ทำให้ผู้คนหันมาใช้แทนแผนที่แบบกระดาษ การใช้แอปพลิเคชันในการเรียกแท็กซี่แทนการโบกเพื่อลดการปฏิเสธการเดินทาง การเข้ามาของ Netflix ซึ่งทดแทนร้านเช่าแผ่นภาพยนตร์

2)qนวัตกรรมแบบสิ้นเชิง (Radical Innovation) คือ นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีใหม่ แต่ยังไม่ได้สร้างผลกระทบต่อผู้ใช้งาน โดยมากมักเป็นเทคโนโลยีที่ยังไม่สามารถหาตลาดหรือช่องทางทำกำไรได้ ตัวอย่างเช่น เทคโนโลยีหุ้นยนต์ (Robotics) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) บล็อคเชนการตัดต่อพันธุกรรม เป็นต้น

3) นวัตกรรมแบบยั่งยืน (Sustaining Innovation) คือ นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีที่ไม่ได้ใหม่มาก แต่มีผลกระทบสูงต่อผู้ใช้งาน มักใช้ทำให้ตลาดเติบโตขึ้นเพื่อกอบโกยกำไร โดยไม่มีการหาตลาดใหม่ โดยมากมักเป็นนวัตกรรมที่ค่อย ๆ พัฒนาไปทีละเล็กทีละน้อย แต่จะเป็นนวัตกรรมที่ดีกว่าเร็วกว่าถูกกว่าเน้นความต้องการของผู้ใช้งานและธุรกิจมากกว่าเทคโนโลยีตัวอย่าง เช่น การออกโทรศัพท์รุ่นใหม่ของ Apple, Samsung

4) นวัตกรรมแบบต่อยอด (Incremental Innovation) คือ นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีที่ไม่ได้ใหม่มาก และมีผลกระทบสูงต่อผู้ใช้งานต่ำ โดยมากนิยมใช้กับสินค้าที่มีอยู่ในตลาดอยู่แล้ว เช่นการปรับหน้าเว็บไซต์ให้ใช้งานง่ายขึ้น การเพิ่มฟังค์ชั่นใหม่ของแอปโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น คล้ายกับนวัตกรรมแบบยั่งยืนตรงที่มีการพัฒนาทีละเล็กทีละน้อย และเป็นนวัตกรรมที่ดีกว่าถูกใจกว่าเน้นความต้องการของผู้ใช้งานและธุรกิจมากกว่าเทคโนโลยี

Kris (2020) ได้จำแนกประเภทของนวัตกรรม ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) นวัตกรรมการผลิต หรือการดำเนินงาน (Process Innovation) และนวัตกรรมธุรกิจ (Business)

1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) คือ การสร้างผลิตภัณฑ์ขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็น การปรับเปลี่ยนดีไซน์ของสินค้า การปรับปรุงวัตถุดิบที่ใช้ผลิต และการปรับเปลี่ยนบรรจุภัณฑ์ของสินค้า เป็นต้น

2) นวัตกรรมการผลิต หรือการดำเนินงาน (Process Innovation) คือ นวัตกรรมเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน การดำเนินงานรูปแบบใหม่ หรือวิธีการผลิตสินค้าที่มีวิธีการต่างออกไปจากเดิม ตัวอย่างเช่น ระบบ Just In Time ของ Toyota ที่เปลี่ยนจากผลิตสินค้าจำนวนมากมาเป็นผลิตสินค้าเท่ากับจำนวนการสั่งซื้อเท่านั้น

3) นวัตกรรมธุรกิจ (Business Innovation) คือ นวัตกรรมที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นกับองค์กร ได้แก่ การปรับวิธีการดำเนินงานขององค์กร รวมไปถึงการพัฒนาสินค้าหรือบริการใหม่ ๆ ให้กับธุรกิจ ซึ่งนวัตกรรมทางธุรกิจ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ภายในองค์กรนั่นเอง

Sirisit (2563) ได้จำแนกประเภทของนวัตกรรมไว้ดังนี้

1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) คือผลิตภัณฑ์ที่ถูกผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ที่ได้ปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาดนวัตกรรมนี้อาจจะเป็นของใหม่ต่อโลกต่อประเทศ องค์กร หรือแม้แต่ตัวเราเอง

2) นวัตกรรมในขบวนการผลิตหรือการดำเนินงาน (Process Innovation) เป็นการเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการผลิตสินค้าหรือการให้บริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม

3) นวัตกรรมทางธุรกิจ (Business Innovation) นวัตกรรมทางธุรกิจเพื่อความยั่งยืน ค้นหา “นวัตกรรมธุรกิจ” ออกสู่ตลาดอย่างต่อเนื่อง นวัตกรรมมิใช่เพียงแค่ความคิดสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ แต่ต้องเป็น ความคิดใหม่ๆที่สามารถขายได้ หรือ การทำให้ความคิดใหม่ๆ มีมูลค่าเชิงพาณิชย์ แหล่งที่สำคัญที่สุดของการเกิดนวัตกรรม อยู่ที่ “ลูกค้าหรือตลาดการแข่งขัน” เพราะจะแสดงถึงความต้องการของผู้บริโภค ความมีผลิตภัณฑ์ใหม่ที่คู่แข่งนำหน้าเข้ามาสู่ตลาดอย่างต่อเนื่อง เราจะสร้างอัตราเร่งสู่นวัตกรรมใหม่ของธุรกิจไทย

จากการศึกษาข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นสรุปประเภทของนวัตกรรมได้ว่า นวัตกรรมมีทั้งแบบดัดแปลงจากสิ่งเดิมที่มีอยู่ให้มีคุณภาพ หรือประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการเพิ่มมูลค่าของสิ่งนั้น ๆ ให้มีการพัฒนา หรือใช้งานได้ดียิ่งขึ้น และอีกรูปแบบคือ การคิดค้นเปลี่ยนใหม่โดยสิ้นเชิง คือเปลี่ยนสิ่งใหม่ เพื่อให้ดีกว่าแบบเก่าหรือแบบเดิม ยังมีการแบ่งนวัตกรรม ออกเป็นทางด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นสินค้า หรือสิ่งของที่จับต้องได้ และนวัตกรรมในขบวนการหรือการดำเนินงาน (Process Innovation) เป็นรูปแบบการบริหารหรือวิธีการดำเนินงาน กระบวนการปฏิบัติงาน สุดท้ายนวัตกรรมทางธุรกิจ (Business Innovation) เป็นนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อใช้ในการขายความคิด หรือสิ่งที่คิดในเชิงธุรกิจ หรือการตลาด

2.3.4 แนวนโยบายการจัดการศึกษาให้เกิดนวัตกรรม

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้น “พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562”

“นวัตกรรมการศึกษา” หมายความว่า แนวคิด วิธีการ กระบวนการ สื่อการเรียนการสอน หรือการบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ ซึ่งได้มีการทดลองและพัฒนาจนเป็นที่น่าเชื่อถือว่าสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการศึกษา และให้หมายความรวมถึงการนำสิ่งดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาด้วย

“พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา” หมายความว่า พื้นที่ที่คณะรัฐมนตรีประกาศกำหนดให้เป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือของเอกชน คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้อนุมัติให้สถานศึกษาเป็นต้นแบบในการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งให้มีการขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในระบบการศึกษา และให้อิสระแก่สถานศึกษาในการเป็นต้นแบบเพื่อนำสถานศึกษาให้เกิดเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การสร้างและพัฒนากลไกในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

โดยที่สมควรต้องพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทย ให้มีคุณภาพ มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายได้ มีความรู้เท่าทันโลก และมีทักษะในการประกอบอาชีพตามความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน และให้รัฐ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมร่วมกันพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างแท้จริง สมควรกำหนดให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษาขึ้นเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษาอันเป็นการนำร่องในการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำรวมทั้งมีการขยายผลนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนและวิธีการปฏิบัติที่ดีไปใช้ในสถานศึกษาอื่น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

กระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เรื่อง นโยบายและจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ว่าด้วย เรื่องที่ 6 การปรับโครงสร้างของหน่วยงานในระบบการศึกษา ประกอบด้วยประเด็นปฏิรูป ได้แก่ สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษา พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา การปรับปรุงโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงการนำนวัตกรรม Digital เพื่อมุ่งสู่การเป็นสถานศึกษานวัตกรรมดิจิทัล การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สนับสนุนให้คิดค้น Best practice นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาและ

ยกระดับคุณภาพของครู สถานศึกษา และเพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนในที่สุด (สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ซึ่งมีการนำการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Agreement : PA) มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน ทำให้รูปแบบการประเมินที่เคยเป็นมานั้นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และกลายเป็นเรื่องสำคัญที่ข้าราชการครูทั้งระบบจะต้องตื่นตัว และทำความเข้าใจในเรื่องนี้อย่างเร่งด่วน ยังมีการกำหนดแนวทางการประเมินในแต่ละระดับ ที่มีความยากและท้าทายขึ้นไป ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ครูชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ ว่าด้วยเรื่อง นวัตกรรม การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีประเด็นท้าทายของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่ผู้เรียนส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด และสามารถสร้างนวัตกรรมได้ ครูต้องวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา จัดรูปแบบการเรียนรู้ หรือใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในชั้นเรียน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 โดยนายกัมปนาท ศรีเชื้อ ได้กำหนดนโยบายไว้ 4 ด้าน ลงวันที่ 15 กรกฎาคม 2565 ในด้านที่ 4 ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าด้วยเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีนวัตกรรมการบริหาร (1 ร.ร. 1 นวัตกรรม) เพื่อส่งเสริม และกระตุ้นให้ผู้บริหารตื่นตัวในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหาร และการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สู่ความเป็นเลิศให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ ในการบริหารจัดการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตฯ ตระหนักเล็งเห็นความสำคัญของการเป็นสถานศึกษานวัตกรรม หรือองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เห็นควรจะนำมาส่งเสริมสนับสนุน และปฏิบัติให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ หรือพัฒนาจากเดิมให้ดียิ่งขึ้นไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1, 2565)

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้นพบว่า ทุกภาคส่วนต่างให้ความสำคัญกับนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการบริหาร หรือการจัดการศึกษา เพื่อขับเคลื่อนยกระดับผลสัมฤทธิ์คุณภาพของระบบการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

2.4 องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

2.4.1 นิยามขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

ด้านของระบบการศึกษาที่มีการรับนโยบายในเรื่องของการสร้างนวัตกรรมการบริหารงานหรือการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม และเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงนิยามขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาไว้ดังนี้

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553, หน้า 431) ได้กล่าวถึงนิยามขององค์กรแห่งนวัต-กรรมการศึกษาไว้ว่า เป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะองค์กร ที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสมาชิกในองค์กรสามารถเลือกใช้ความคิดที่ใหม่ หรือสามารถปรับเปลี่ยนพัฒนาเครื่องมือ ระบบ กระบวนการ นโยบาย หรือการบริการที่มีความใหม่ต่อองค์กร และส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์อร ประจันเขตต์ (2557) ได้กล่าวถึงนิยามขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาไว้ว่า เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบวิธีการทำงานและการจัดการเรียนการสอนแล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้น ผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

สุริศา ริมคีรี (2562) ได้กล่าวถึงนิยามขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาไว้ว่า สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีการบริหารจัดการการสนับสนุนทางความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยมีกระบวนการบริหารจัดการในองค์กร มีการส่งเสริม สนับสนุน การคิดค้น การสร้างสรรค์การนำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นหรือการพัฒนาดัดแปลงต่อยอดนวัตกรรมจากสิ่งเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้นจนเกิดเป็นนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนจนกลายเป็นระเบียบวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาได้

จักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สินจินดาวงศ์ (2563, หน้า 1907) ได้กล่าวถึงนิยามขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาไว้ว่า องค์กรที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงของการบริหารจัดการความคิดและวิธีการดำ เนินงานในรูปแบบใหม่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ และมีการสนับสนุนให้บุคลากรใช้ หรือคิดค้นองค์ความรู้เทคโนโลยีสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ในด้านการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ภารดี อนันต์นาวี (2564) ได้กล่าวถึงนิยามขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาไว้ว่า องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีนวัตกรรมการบริหารในองค์กรการศึกษาหรือนวัตกรรมที่นำมาใช้ในจัดการการเรียนการสอนยุคใหม่โดยมีการปรับปรุงพัฒนาสิ่งเดิมที่มีอยู่หรือคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ทั้งทางด้านเทคนิคหรือกระบวนการโดยมาจากความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ การหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงจากเดิมเกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่าง และดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมายขององค์กรตามที่คาดไว้

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ (2565, หน้า 40) ได้กล่าวถึงนิยามขององค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ว่า องค์กรที่มีการสร้าง หรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่ที่เกิดจากแนวความคิดรูปแบบวิธีการหรือสิ่งประดิษฐ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้หรืออาจจะเป็นกระบวนการที่คิดค้นด้วยความคิดที่สร้างสรรค์เพื่อมาใช้งานเกี่ยวกับระบบการศึกษามีการทดลองใช้งาน และทดสอบประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบจนในที่สุดก็กลายเป็นนวัตกรรมที่ถูกยอมรับ และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ต่อไป

Schein (1990) ได้กล่าวถึงนิยามขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาไว้ว่า เป็นรูปแบบฐานความคิด ซึ่งคิดค้นหรือพัฒนาขึ้นโดยคนกลุ่มหนึ่งเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงภายนอกหรือการประสานงานภายใน และประสบผลสำเร็จจนกระทั่งได้รับการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง จึงได้รับการกำหนดให้เป็นแนวทางในการรับรู้ การคิด และรู้สึกต่อปัญหาต่าง ๆ

UNESCO (2005) ได้กล่าวถึงนิยามขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาไว้ว่า องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นองค์กรที่มีการจัดกิจกรรมทางการศึกษา มีการจัดระบบ จัดโครงสร้าง แผนปฏิบัติการ มีวิสัยทัศน์ มีเทคนิควิธีการดำเนินงาน มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร นวัตกรรมจะเกิดขึ้นเมื่อเกิดปัญหา และมีการหาวิธีการ แนวทางในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ การคิดค้นหาแนวทางเพื่อมาปรับ และประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเองและสังคม

McKeown (2008) ได้กล่าวถึงนิยามขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาไว้ว่า องค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการหรือการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่รากหรือการพัฒนาต่อยอดจากเดิมทั้งนี้มักมีการแยกความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างประดิษฐ์ คิดค้น ความคิดริเริ่ม และนวัตกรรมอันหมายถึงความคิดริเริ่มที่นำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และเชื่อกันว่าการที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นนวัตกรรมได้นั้นจะต้องมีความแปลกใหม่อย่างเห็นได้ชัด

จากแนวคิดต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา หมายถึง องค์กรหรือสถาบันการศึกษาที่มีการสนับสนุนการทำงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่หรือพัฒนาต่อยอดจากเดิมให้ดีขึ้นไม่ว่าจะเป็นทางด้านวัฒนธรรมองค์กรจนรวมถึงด้านการจัดการศึกษาส่งผลให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิมทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงจากเดิมเกิดการเรียนรู้และเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียน

2.4.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษานั้น ไม่เพียงแค่เป็นหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา หรือหัวหน้าหน่วยงานทางการศึกษา แต่เป็นเรื่องที่ทุกคน และทุกฝ่ายต้องร่วมมือร่วมใจกันปฏิวัติ คิดค้นปรับใหม่ เปลี่ยนแปลง ให้สิ่งที่มีอยู่นั้นดีมากขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาไว้ดังนี้

สมบัติ นามบุร (2562, น. 121) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาไว้ว่า องค์กรที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ต้องมีผู้บริหารที่ความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม การมีบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม การยอมรับความผิดพลาดหรือความล้มเหลวอันเป็นผลจากความกล้าเสี่ยง การสื่อสารในระดับเดียวกัน การมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น การมีมุมมองในระยะยาว ตลอดจนการมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรว่าจะพัฒนาไปอย่างไร รวมถึงระบบการจัดการความสามารถ และสายการบังคับบัญชาที่แบ่งตามหน้าที่การทำงานของแต่ละฝ่ายไว้อย่างชัดเจน ดังนั้นนวัตกรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้อง

นำมาใช้ในการพัฒนาคน องค์กร หน่วยงาน รวมถึงความก้าวไกลของประเทศชาติซึ่งนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ด้วยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และนำสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง

วาทินี พูลทรัพย์ (2563, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาไว้ว่า จะเห็นว่าการจัดการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้มีแนวคิดการริเริ่มมาจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อปฏิรูปการจัดการศึกษาของประเทศไทยแนวทางการดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้ถูกกำหนดขึ้นในทั่วทุกภูมิภาคของประเทศเพื่อเอื้ออำนวยให้คนในพื้นที่ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับพื้นที่ตามบริบท และต้องเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งมีลักษณะทางการบริหารจัดการการศึกษาแบบล่างขึ้นบน (bottom up) โดยใช้พื้นที่เป็นฐาน โดยแต่ละพื้นที่สามารถสร้าง และพัฒนาเครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่มุ่งไปสู่รูปแบบใหม่

พระครูปลัดสุวัฒนพุทธิคุณ และคณะ (2563, หน้า 287) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ปัจจุบันนวัตกรรมได้กลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปรับตัวของภาครัฐในการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้ภาครัฐไม่สามารถที่จะหยุดนิ่งได้ต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตามโลกแห่งโลกาภิวัตน์จึงจำเป็นต้องหาแนวทางการแก้ไข และพร้อมรับมือกับสิ่งเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจึงก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมของภาครัฐ เป็นอีกหนึ่งวิธีที่จะช่วยให้ภาครัฐไทยสามารถปรับตัวทันต่อความเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าของโลก และช่วยให้ภาครัฐไทยมีกลไกที่มีประสิทธิภาพสามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ในโลกได้นวัตกรรมภาครัฐ ประกอบด้วย นวัตกรรมบริการ นวัตกรรมการส่งมอบบริการ นวัตกรรมการบริหารหรือองค์กร นวัตกรรมทางความคิด นวัตกรรมเชิงนโยบาย และนวัตกรรมเชิงระบบเรียกรวมว่า ระบบราชการ 4.0 ซึ่งเป็นแนวคิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการการบริหารจัดการภาครัฐใหม่

Adams and Bessant (2006) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาไว้ว่า องค์กรการศึกษาจะประสบความสำเร็จ และอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว ขึ้นอยู่กับการมีความคิดสร้างสรรค์ การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และการสร้างนวัตกรรมจากองค์กรแบบดั้งเดิมที่เน้นการสั่งการจากบนลงล่างต้องเปลี่ยนลักษณะองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่ต้องมีการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาการบริหารงานใหม่ ๆ รวมไปถึงการสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กรนั่นก็คือครูบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่จะต้องมีความคิดริเริ่มสรรค์สร้างรูปแบบการทำงานสร้างสื่อการสอน และวิธีจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาเพราะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ถือเป็นจุดกำเนิดของการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กรเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่ไม่อาจจับต้องได้แต่มีค่ามหาศาลมากกว่าทรัพย์สินทางกายภาพ

จากแนวคิดต่าง ๆ สามารถสรุปความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาได้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาถือเป็นเรื่องที่ต้องตระหนักในความสำคัญเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษาผู้บริหารก็ต้องมีการปรับตัว การบริหารมีนวัตกรรม

การบริหาร เพื่อเป็นแนวทางหรือกระบวนการจัดการดูแลองค์กร สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา ครูก็ต้องมีการคิดค้นนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนใหม่ รูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสนใจ และทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงปัจจุบันจะเห็นได้ว่าทุกคนทุกตำแหน่งต่างก็มีรูปแบบการคิดค้นนวัตกรรมของตนเอง และสิ่งสำคัญคือการร่วมมือจากสมาชิกหรือคนในองค์กรเพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

2.4.3 คุณลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

คุณลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาถือเป็นสิ่งจำเป็นในการนำองค์กรหรือสถานศึกษาให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ซึ่งมีลักษณะโดดเด่นเฉพาะในแต่ละองค์กร แต่บางองค์กรก็อาจไม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละชนิดของนวัตกรรม

องค์อร ประจันเขตต์ (2557) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ที่แตกต่างจากเดิม หรือมีการปรับปรุงเพื่อพัฒนาใหม่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีการสนับสนุนบุคลกร ด้านความคิดสร้างสรรค์ เพื่อจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน และผู้บริหารมีความสำคัญมาก จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ที่มีวิสัยทัศน์พร้อมเผชิญความเสี่ยงรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรมโดยให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระที่สำคัญจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีการสร้างแรงจูงใจให้มีความมุ่งมั่นปรารถนาในการสร้างนวัตกรรม จนสามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษาได้สำเร็จจนกลายเป็นผู้ที่มีนิสัยนวัตกรรมได้ในที่สุด

สุริศา ริมคีรี (2562) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา การสร้างองค์กรทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กรเป็นผู้นำที่มีลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ พร้อมเผชิญความเสี่ยงรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรมโดยให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระที่สำคัญจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

จิติมา วรรณศรี (2564) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม เป็นวิถีประพฤติปฏิบัติของบุคคลในองค์กรที่มีคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนและพัฒนางาน มีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ ผู้นำที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ บุคลากรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีพฤติกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ และการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นโดยผู้บริหาร ส่วนการส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์กรในยุคนี้ ประกอบด้วย ผู้นำ ทีมงาน การสื่อสาร การมุ่งเน้นนวัตกรรมขององค์กร และการคิดเชิงนวัตกรรมของบุคลากร

Weiss and Legrand (2011) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา เป็นวัฒนธรรมนวัตกรรมช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้และมีวิถีปฏิบัติ พฤติกรรมการปฏิบัติที่นำไปสู่การคิด และสร้างนวัตกรรมขององค์กรและสถานศึกษาซึ่งนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

Robbins and Coulter (2018) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา เป็นองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนใหม่ในทั้งในด้านของการจัดกิจกรรม การเปลี่ยนแปลงจากเดิมจนเกิดสิ่งใหม่จึงกลายเป็นนวัตกรรมและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนเกิดวัฒนธรรม และส่งเสริมให้เกิดการสร้างแนวคิดเชิงนวัตกรรม

จากแนวคิดต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา คือ ระเบียบ วิถีการปฏิบัติสิ่งใหม่ หรือพัฒนาเปลี่ยนจากเดิมให้ดีขึ้น ของสมาชิกในองค์กร ที่ดำเนินอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรโดยผู้ที่มีส่วนสำคัญนั้นคือผู้บริหาร ต้องมีวิสัยทัศน์พร้อมเผชิญความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กรและสามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรมโดยให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ มีการยืดหยุ่น และให้อิสระทางด้านความคิดแก่สมาชิก และจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมาชิก ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

2.4.4 องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

มีนักวิชากรหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ดังนี้

ไอริน โรจน์รักษ์ (2558, หน้า 36) ได้สรุปองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมการศึกษาไว้ 10 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม 3) บุคคลที่พร้อมสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) การฝึกอบรมและการพัฒนา 6) การสื่อสาร 7) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม 8) ปัจจัยภายนอก 9) บรรยากาศการสร้างสรรค์ และ 10) องค์กรแห่งการเรียนรู้

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้สรุปองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมการศึกษาไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) องค์กรมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์การสร้างนวัตกรรมโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและเข้าใจอย่างชัดเจน

2) การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร หมายถึง การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา มีความยืดหยุ่นให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายมีการกระจายอำนาจ มีการปรับปรุงโครงสร้างแบบข้ามสายงาน มีการปรับปรุงกฎระเบียบที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรด้านการพัฒนานวัตกรรม

3) การมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร หมายถึง การให้ความสำคัญ และความเชื่อมั่นกับบุคลากรทุกคน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดอย่างเป็นระบบ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และความชำนาญในการพัฒนานวัตกรรมในโรงเรียน

4) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การวางแผนและจัดตั้งงบประมาณที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรด้านนวัตกรรม ให้เวลาแก่บุคลากรในการทำงานด้านนวัตกรรม และมีการหมุนเวียนตำแหน่งงานของบุคลากรเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน

5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง รูปแบบและช่องทางการสื่อสารหลากหลายเพียงพอและเหมาะสมมุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร และมีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม มีผู้บริหารและบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

สุริศา ริมคีรี (2562) ได้สรุปองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมการศึกษาไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการบริหารจัดการ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่กำหนดอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุภารกิจขององค์กร

2) ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการจัดกิจกรรมและระบบการพัฒนาบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจตลอดจนทัศนคติที่เป็นผลให้การปฏิบัติงาน และการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) ด้านโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรสอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาให้มีการปฏิบัติงานที่คล่องตัวเอื้อให้เกิดการพัฒนา มีความยืดหยุ่นทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นโครงสร้างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์องค์กรทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น

4) ด้านการสนับสนุนนวัตกรรม หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ อย่างเพียงพอ

5) ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ จัดให้มีการนำเสนอผลงานนวัตกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้และทบทวนผลการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดเห็นและแนวคิดการพัฒนานวัตกรรม รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบและระบบการให้รางวัล

6) ด้านการสื่อสาร หมายถึง สร้างช่องทางการสื่อสารในองค์กรมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสร้างช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อสื่อสารให้บุคลากรได้รับรู้ทั้งความรู้ ข้อมูล ข่าวสารรวมถึงสวัสดิการ ผลตอบแทนต่าง ๆ

7) ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง มีการบริหารงานโดยทีมงานที่มีอำนาจในการตัดสินใจ สามารถเป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ประสานการปฏิบัติงานและสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายหรือองค์กรต่าง ๆ รวมถึงการสร้างความกระตือรือร้นช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและจัดกิจกรรมแข่งขันทีมการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ภายในองค์กร

8) ด้านนิสัยนวัตกรรม หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความกระตือรือร้น พร้อมที่จะศึกษาและรักในการเรียนรู้ มีค่านิยมในการทำงานในลักษณะที่กล้าคิด และทำในสิ่งใหม่ จากกระบวนการจัดการความรู้จนเป็นวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมที่จะคิดค้นนวัตกรรมใหม่ด้วยการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานต่อยอดและรู้สึกผูกพันและมีเป้าหมายทำให้องค์กรได้รับประโยชน์

9) ด้านการจัดการความรู้ หมายถึง การมีระบบบริหารจัดการความรู้และระบบสนับสนุนเข้าถึงความรู้ การแลกเปลี่ยน การถ่ายโอนและใช้ความรู้เพื่อการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลาโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและใช้ในการดูแลพัฒนาระบบการจัดเก็บและการรักษาความรู้ มีการจัดระบบความรู้ ได้แก่ การนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียน การเผยแพร่ความรู้

10) ด้านผลลัพธ์นวัตกรรม หมายถึง ผลผลิตของนวัตกรรมการศึกษาทั้ง 5 ด้านที่บ่งบอกถึงมีการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษามีร่องรอยหลักฐาน และการนำไปใช้ โดยจัดทำเป็นทะเบียนคุม หรือรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563) ผลการศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมาย องค์กรนวัตกรรม 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรม ค่านิยม องค์กร 4) บรรยากาศองค์กร 5) ผู้นำองค์กรนวัตกรรม 6) ทักษะบุคลากร 7) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 8) การสนับสนุนทรัพยากร 9) การให้รางวัลความสำเร็จ 10) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร 11) การประเมินผลนวัตกรรม

จิติมา วรรณศรี (2564) ได้สรุปองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมการศึกษา ควรมี 5 ลักษณะดังนี้

1) ผู้นำเข้าใจและให้ความสำคัญกับนวัตกรรม กำหนดเป้าหมายนวัตกรรมเพื่อกระตุ้นการพัฒนาวัตกรรม กล้าเสี่ยงและยอมรับความเสี่ยงที่อาจล้มเหลวไม่ประสบความสำเร็จ

2) มุ่งเน้นนวัตกรรม กำหนดทิศทาง นโยบาย กลยุทธ์ที่ส่งเสริมสนับสนุนนวัตกรรม คิดค้นพัฒนาสิ่งใหม่ กล้าเสี่ยงและยอมรับความเสี่ยง ทดลองสิ่งใหม่

3) คิดเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการคิดและทดลองสิ่งใหม่ ร่วมกันสร้างสิ่งใหม่ที่แตกต่าง เพื่อพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน และผลผลิตที่ดีกว่าเดิม

4) ทีมงาน มีทักษะ สมรรถนะสูง มีความสามารถหลากหลาย และควรเป็นทีมงานข้ามสายงาน

5) สื่อสาร สื่อสารอย่างเปิดเผย เป็นกัลยาณมิตร ไว้วางใจกัน รับฟังความคิดเห็น มีการอภิปรายเพื่อให้แนวคิดใหม่มีความชัดเจนผสมผสานสร้างแนวคิดใหม่ และสามารถนำแนวคิดไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ใช้งานได้จริง

Tidd (2001) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมการศึกษาไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยผู้นำ ในการนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลงเจตนารมณ์และการดำเนินการปรับจุดเน้นขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีความชัดเจนและแสดงถึงการอุทิศตนให้แก่องค์กร ในการที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การอุทิศตนของผู้บริหารระดับสูงให้กับองค์กรเป็นพื้นฐานเกี่ยวกับความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรม เป็นความท้าทายของผู้บริหาร ที่จะสามารถแปลงแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ยอมรับกับความเสี่ยงในนวัตกรรมหรือความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น

2) การออกแบบองค์กร ความเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในห้องทดลองเท่านั้นแต่รวมไปถึงงานหลายอย่างประกอบกัน เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต การตลาด การบริหาร การสั่งซื้อและอีกหลาย ๆ หน้าที่ การจัดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ขององค์กรนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้องค์กรปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้เครือข่ายในองค์กร ยังเป็นส่วนสำคัญและเป็นกลไกที่ทาให้ระบบต่าง ๆ ในองค์กรสามารถทำงานได้สอดคล้องกันอย่างดี

3) บุคคลมีส่วนสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการเกิดนวัตกรรม บุคลากรในทุกหน้าที่มีส่วนส่งเสริมในการดำเนินกิจกรรมหรืออำนวยความสะดวกในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ผู้ที่เป็นนักประดิษฐ์หรือทีมนำต้องมีความเข้าใจในเทคโนโลยีที่ซ่อนอยู่ในนวัตกรรม และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ผู้สนับสนุนองค์กร (Sponsor) อาจไม่จำเป็นต้องรู้เทคโนโลยี แต่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของนวัตกรรมนั้น ๆ ผู้ดูแลด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญในการทำหน้าที่เลือกรับข่าวสาร และส่งต่อข่าวสารต่าง ๆ ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างนวัตกรรม

4) มีทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการใช้ทีมการทำงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีการลงทุนในการคัดเลือกและสร้างทีมในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ

5) มีการแผ่ขยายการพัฒนาและการฝึกฝนในระยะยาว เมื่อมีนวัตกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้น สิ่งที่ติดตามมาด้วย คือ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากความไม่ชัดเจนไม่เข้าใจในนวัตกรรม ดังนั้น การฝึกฝนและพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร เนื่องจากทำให้บุคลากรได้รับรู้เหตุผลของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และยังเป็นจุดเริ่มต้นที่แสดงให้เห็นว่า มีการมอบอำนาจการตัดสินใจส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

6) มีการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทางมีการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กรระหว่างองค์กรและกับภายนอกองค์กรโดยเฉพาะภายในองค์กรจะต้องมีการติดต่อทั้ง 3 ทาง คือ ติดต่อกับระดับสูงกว่า ระดับต่ำกว่า และระดับเดียวกันองค์กรใช้การสื่อสารได้หลายช่องทางใช้สื่อหลายประเภทเพื่อลดความแตกต่างระหว่างงานภายในองค์กรที่ทำหน้าที่แตกต่างกัน และสร้างความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

7) สิ่งที่มีผลระดับสูงต่อการสร้างนวัตกรรม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องขององค์กรเป็นสิ่งที่มีผลระดับสูงต่อการสร้างนวัตกรรมมีผลโดยตรงต่อนวัตกรรมที่มาจากการดัดแปลงหรือพัฒนาของเดิม

ที่มีอยู่ เนื่องจากการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องทำให้พบข้อบกพร่องของผลิตภัณฑ์หรือบริการได้ชัดเจน รวมไปถึงการขยายนโยบายที่มีเป้าหมายเฉพาะเจาะจงในงานแต่ละประเภทที่ต้องอาศัยความเข้าใจในนโยบายนั้นอย่างเป็นลำดับขั้น

8) เปิดรับมุมมองจากภายนอก มีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรจากมุมมองของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกสำรวจโอกาสภาวะคุกคามต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ผ่านทางการสื่อสารขององค์กรซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้องค์กรได้รับมือกับภาวะคุกคามต่าง ๆ พร้อมกับแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

9) มีความคิดสร้างสรรค์เป็นความรู้สึกร่วมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาระบบโครงสร้างองค์กร นโยบาย การสื่อสารและระเบียบปฏิบัติ ระบบการให้รางวัล และการยอมรับการฝึกฝน การวัดผล และกลยุทธ์วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม คือ ระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

10) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์ความรู้เป็นสิ่งที่มีผลต่อองค์กรทั้งภายในและภายนอกซึ่งจะทำให้องค์กรค้นพบและแก้ปัญหาการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ และการกระจายความรู้ มีการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้น

Martins and Terblanche (2003) ได้กล่าวถึง ความเป็นองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมการศึกษาว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) กลยุทธ์ขององค์กร คือ สถานศึกษาต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย จุดประสงค์ที่ชัดเจน

2) โครงสร้างองค์กร คือ ความสามัคคี การร่วมมือร่วมใจกัน และความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่น และให้อิสระกับทุกคนในการคิดและตัดสินใจ

3) การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร คือ การให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การแสดงความยินดีและยอมรับความสามารถของบุคคล สนับสนุนทางด้านความคิดและสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาความคิด หรือนวัตกรรม ที่จะเกิดขึ้น

4) การปฏิบัติที่นำไปสู่นวัตกรรม คือ ลงมือปฏิบัติ ดำเนินการตามความคิด มีวิธีการจัดการแก้ไขเมื่อพบข้อบกพร่อง หรือมีแผนการเตรียมการหากเกิดปัญหา มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5) การติดต่อสื่อสาร คือ มีการติดต่อสื่อสาร แบ่งปันข้อมูล สร้างเคลือข่าย กับบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

White and Bruton (2007) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบองค์กรนวัตกรรมการศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างองค์กร 2) การจ้างงานและความสัมพันธ์ของพนักงาน 3) การตัดสินใจ 4) การสื่อสาร 5) วัฒนธรรมองค์กร และ 6) สิ่งจูงใจของพนักงาน

Weiss and Legrand (2011) ได้กล่าวถึง ความเป็นองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรม การศึกษาว่ามี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) บุคลากรทุกคนรับรู้และเข้าใจเป้าหมายขององค์กร ผู้นำและบุคลากรต้องเข้าใจอย่างชัดเจนถึงทิศทางขององค์กรเพื่อทำงานให้เกิดประสิทธิผล และคิดค้นนวัตกรรมแนวทางใหม่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อสร้างความพึงพอใจและเพิ่มมูลค่าแก่ลูกค้าหรือผู้บริโภค

2) ให้ความสำคัญกับนวัตกรรม ผู้บริหารองค์กรทุกระดับต้องพูด และสื่อสารที่แสดงถึงความสำคัญของนวัตกรรมเป็นอันดับต้นของการดำเนินงานในองค์กร เพื่อบุคลากรจะได้ดำเนินงานคิดค้นนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

3) การคิดเชิงนวัตกรรม องค์กรที่มีวัฒนธรรมนวัตกรรมนั้นจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ไม่ใช่สิ่งที่ต้องกลัวหรือหลีกเลี่ยงควรมีกิจกรรม อาทิการประยุกต์ใช้การสนทนากลุ่มในการคิดนวัตกรรม การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ การตั้งคำถาม การคิดที่แตกต่างหลากหลาย เป็นต้น รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ การจัดการความเสี่ยง การให้รางวัลผู้ที่มีผลงานดี

4) ทีมบริหารเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้คิดเชิงนวัตกรรมและดำเนินการด้านนวัตกรรม วัฒนธรรมนวัตกรรมที่ผู้บริหารระดับสูงจะแสดงออกถึงความเชื่อ และปฏิบัติตน อาทิ มีความเชื่อว่านวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ เป็นแบบอย่างที่ดีในการคิดนวัตกรรม มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนวัตกรรม ปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

5) การสื่อสารอย่างเปิดเผย วัฒนธรรมนวัตกรรมจะมีการสื่อสารเปิดเผยตรงไปตรงมา และมีความไว้ใจซึ่งกันและกัน และมีมุมมองว่า ข้อมูลสารสนเทศ และความรู้เป็นทรัพยากรที่สำคัญในองค์กรที่ควรแบ่งปันแลกเปลี่ยนทีมงานสามารถเสนอแนวคิดใหม่ที่แตกต่าง และแนวคิดนวัตกรรมที่เป็นไปได้เพื่อแก้ปัญหา

6) มีทีมงานแบบข้ามสายงาน ส่งเสริมให้มีมุมมองที่แตกต่างหลากหลายให้ความสำคัญและส่งเสริมแนวคิดที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น ผู้นำต้องมองเห็นภาพรวม และสร้างความร่วมมือระหว่างกลุ่มงานให้ช่วยกันคิดแนวทางแก้ปัญหาที่ดีที่สุดมีมุมมองเชิงบวกการแสดงความคิดเห็นแตกต่างหรือความขัดแย้งโดยเห็นว่าเป็นโอกาสดีที่จะได้เรียนรู้และค้นพบประเด็นที่ตรงตามความเป็นจริงและแก้ปัญหาได้

7) ผู้นำยอมรับความเสี่ยง เพื่อยกระดับมูลค่าผลผลิตให้สูงขึ้น องค์กรที่มีวัฒนธรรมนวัตกรรมนั้น ผู้นำองค์กรจะส่งเสริมให้บุคลากรกล้าเสี่ยง และให้ความสำคัญอันดับแรกกับความต้องการของลูกค้า ผู้นำมีความยืดหยุ่น คล่องตัว และตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อความต้องการของลูกค้า มีความเชื่อมั่นว่าการยอมรับความเสี่ยงจะเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และลูกค้าจากภายนอกบุคลากรในองค์กร เรียนรู้จากความผิดพลาดและพัฒนาให้ดีขึ้น

Robbins and Coulter (2018) ได้กล่าวถึง ความเป็นองค์ประกอบองค์กรนวัตกรรม การศึกษาว่ามี 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1) มีความยืดหยุ่น ยอมรับความไม่ชัดเจน ความไม่แน่นอนซึ่งจะทำให้มีความยืดหยุ่น ซึ่งหากมุ่งเน้นที่ความเป็นปรนัยเกินไปจะบั่นทอนความคิดสร้างสรรค์

2) มีความอดทน สิ่งใหม่ที่คิดขึ้นบางครั้งล้มเหลว ผู้บริหารควรสนับสนุนความคิดแบบผู้ประกอบการของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นทำจนสำเร็จ

3) ควบคุมปัจจัยภายนอก กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ควรควบคุมปัจจัยภายนอกให้ส่งผลต่อองค์กรน้อยที่สุด

4) ยอมรับความเสี่ยง การส่งเสริมให้บุคลากรคิดสิ่งใหม่ และปฏิบัติการทดลองหรือใช้วิธีการใหม่ๆ ย่อมมีความเสี่ยงที่อาจพบความล้มเหลว ไม่เกิดผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง ความล้มเหลวเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความกลัว และความกล้าของบุคลากรที่จะคิดและทดลองสิ่งใหม่ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรมีแนวทางในการจัดการความเสี่ยง เพื่อส่งเสริมการคิดค้นและสร้างนวัตกรรมใหม่ในองค์กร

5) รับฟังความคิดที่แตกต่าง องค์กรสมรรถนะสูง บุคลากรมักมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องหรือไม่คล้อยตามกัน ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเห็นมุมมองที่แตกต่างหลากหลายจึงจะเกิดแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ในองค์กร

6) มุ่งเน้นที่เป้าหมาย การทำงานให้ประสบความสำเร็จมีหลายแนวทางดังนั้นสิ่งสำคัญคือการมีเป้าหมายที่ชัดเจน และส่งเสริมให้บุคลากรมีทางเลือกที่จะดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น

7) จัดการให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแลติดตามสถานการณ์ สภาพแวดล้อม บริบทขององค์กรอย่างใกล้ชิดและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เพื่อให้องค์กรสามารถยืนหยัดและเจริญเติบโตต่อไปได้

8) สะท้อนผลเชิงบวก ผู้บริหารแสดงออกหรือเห็นคุณค่าของความคิดบุคลากร โดยการให้กำลังใจ ส่งเสริม และให้ผลสะท้อนกลับในมุมมองเชิงบวกแก่บุคลากร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นสิ่งใหม่ต่อไป

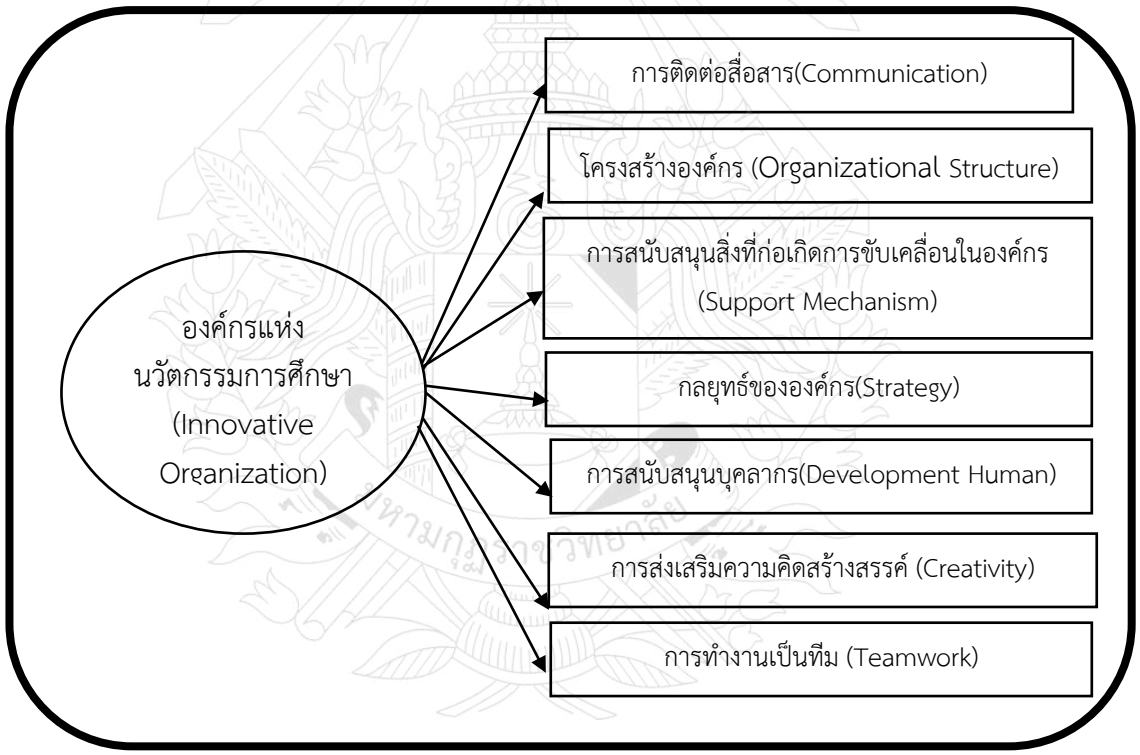
9) เสริมพลัง ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญและแสดงออกให้บุคลากรได้รับรู้ว่างานของบุคลากรมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแสดงความเชื่อมั่นต่อบุคลากร

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ดังแสดงในตาราง 2.3 ดังนี้

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา	ไอริน โรจน์รักษ์ (2558)	อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560)	สุริศา ริมคีรี (2562)	ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563)	จิตมา วรรณศรี (2564)	Tidd (2001)	Martins and Terblanche (2003)	White and Bruton (2007)	Weiss and Legrand (2011)	Robbins and Coulter (2018)	ความถี่	ร้อยละ
1. กลยุทธ์ขององค์กร			✓	✓	✓	✓	✓			✓	6	60
2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	✓	✓							✓		3	30
3. โครงสร้างองค์กร	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			7	70
4. การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7	70
5. การทำงานเป็นทีม	✓		✓	✓	✓	✓			✓		6	60
6. ผู้นำองค์กร				✓	✓				✓	✓	4	40
7. การเน้นความสำคัญของบุคลากร	✓	✓		✓						✓	4	40
8. การสนับสนุนบุคลากร	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	7	70
9. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓		✓	✓					5	50
10. การติดต่อสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9	90
11. การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง						✓	✓			✓	3	30
12. การประเมินผลงานองค์กร			✓	✓		✓					3	30
13. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	✓		✓			✓					3	30
14. วัฒนธรรมองค์กร				✓				✓			2	20
15. การตัดสินใจ								✓	✓		2	20
16. การจัดบรรยากาศองค์กร	✓			✓							2	20
17. การจัดการความรู้			✓								1	10
18. ปัจจัยภายนอก	✓									✓	2	20
19. ความยืดหยุ่น										✓	1	10
20. ยอมรับความเสี่ยง								✓		✓	2	20
รวม	**10**	**6**	**10**	**11**	**5**	**10**	**5**	**6**	**7**	**9**		**100**

จากตารางที่ 2.3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โดยศึกษาจากแนวของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 10 ท่าน และวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 20องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ทำให้ได้องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Innovative Organization) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ จำนวน 7 องค์ประกอบ คือ 1) การติดต่อสื่อสาร(Communication) 2) โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) 3) การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร(Support mechanism) 4) กลยุทธ์ขององค์กร(Strategy) 5) การสนับสนุนบุคลากร(Development human) 6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 7) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

2.4.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

1) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการติดต่อสื่อสาร (Communication)

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสาร คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบ และช่องทางการสื่อสารหลากหลายเพียงพอและเหมาะสม มุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร และมีการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุริศา ริมคีรี (2562) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสาร คือ ระบบและสร้างช่องทางการสื่อสารในองค์กรมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสร้างช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อสื่อสารให้บุคลากรได้รับรู้ทั้งความรู้ ข้อมูล ข่าวสารรวมถึงสวัสดิการผลตอบแทนต่าง ๆ

จิติมา วรรณศรี (2564) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสาร คือ สื่อสารอย่างเปิดเผย เป็นกัลยาณมิตร ไว้วางใจกัน รับฟังความคิดเห็น มีการอภิปรายเพื่อให้แนวคิดใหม่มีความชัดเจน ผสมผสานสร้างแนวคิดใหม่และสามารถนำแนวคิดไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ใช้งานได้จริง

Tidd (2001) กล่าวถึง องค์กรแห่งนวัตกรรม ต้องมีการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทาง มีการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กร ระหว่างองค์กรและกับภายนอกองค์กร โดยเฉพาะภายในองค์กรจะต้องมีการติดต่อทั้ง 3 ทาง คือ ติดต่อกับระดับสูงกว่า ระดับต่ำกว่า และระดับเดียวกัน องค์กรใช้การสื่อสารได้หลายช่องทางและใช้สื่อหลายประเภทเพื่อลดความแตกต่างระหว่างงานภายในองค์กรที่ทำหน้าที่แตกต่างกันและสร้างความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Martins and Terblanche (2003) กล่าวถึง ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมว่า การติดต่อสื่อสารเป็นแบ่งปันข้อมูล สร้างเครือข่ายกับบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

Weiss and Legrand (2011) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสาร คือ การสื่อสารอย่างเปิดเผย วัฒนธรรมนวัตกรรมจะมีการสื่อสารเปิดเผยตรงไปตรงมา และมีความไว้ใจซึ่งกันและกัน และมีมุมมองว่า ข้อมูลสารสนเทศ และความรู้เป็นทรัพยากรที่สำคัญในองค์กรที่ควรแบ่งปันแลกเปลี่ยน ทีมงานสามารถเสนอแนวคิดใหม่ที่แตกต่าง และแนวคิดนวัตกรรมที่เป็นไปได้เพื่อแก้ปัญหา

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการติดต่อสื่อสาร (Communication) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารหรือช่องทางการสื่อสารกันภายในองค์กร และกับบุคคลภายนอก เพื่อให้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร การค้นคว้าหาข้อมูล หรือสามารถแบ่งปันข้อมูล องค์กรที่มีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายช่องทางอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร สมาชิกในองค์กรเกิดความเข้าใจเป้าหมายเดียวกันจะทำให้การดำเนินงานเกิดผลอย่างรวดเร็ว จนรวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร นวัตกรรมสู่ภายนอก

2) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบโครงสร้างองค์กร (Organizational Structure)

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) กล่าวถึง โครงสร้างองค์กร การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร หมายถึง การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา มีความยืดหยุ่นให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายมีการกระจายอำนาจ มีการปรับปรุงโครงสร้างแบบข้ามสายงาน มีการปรับปรุงกฎระเบียบที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรด้านการพัฒนานวัตกรรม

สุริศา ริมคีรี (2562) กล่าวถึง ด้านโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรสอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาให้มีการปฏิบัติงานที่คล่องตัวเอื้อให้เกิดการพัฒนา มีความยืดหยุ่นทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นโครงสร้างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์องค์กรทาให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น

Tidd (2001) กล่าวถึง โครงสร้างองค์กรเป็นบุคคลมีส่วนสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการเกิดนวัตกรรม บุคลากรในทุกหน้าที่มีส่วนส่งเสริมในการดำเนินกิจกรรมหรืออำนวยความสะดวกในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ผู้ที่เป็นนักประดิษฐ์หรือทีมนำต้องมีความเข้าใจในเทคโนโลยีที่ซ่อนอยู่ในนวัตกรรม และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ผู้สนับสนุนองค์กร(Sponsor) อาจไม่จำเป็นต้องรู้เทคโนโลยี แต่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของนวัตกรรมนั้น ๆ ผู้ดูแลด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญในการทำหน้าที่เลือกรับข่าวสาร และส่งต่อข่าวสารต่าง ๆ ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างนวัตกรรม

Martins and Terblanche (2003) กล่าวถึง โครงสร้างองค์กร คือ ความสามัคคี การร่วมมือร่วมใจกัน และความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่น และให้อิสระกับทุกคนในการคิดและตัดสินใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของโครงสร้างองค์กร (Structure) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง บุคคลที่มีส่วนสนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่อการเกิดนวัตกรรม บุคลากรทุกหน้าที่มีความสำคัญควรจัดให้เหมาะสมกับภารกิจ และสอดคล้องตามบริบท มีความยืดหยุ่นให้เข้ากับสถานการณ์ ให้อิสระกับทุกคนในการคิดและตัดสินใจ ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน

3) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (Support Mechanism)

สุริศา ริมคีรี (2562) กล่าวถึง การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กรด้านบรรยากาศนวัตกรรม หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอ จัดให้มีการนำ เสนอผลงานนวัตกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทบทวนผลการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดเห็น และแนวคิดการพัฒนานวัตกรรมรวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ และระบบการให้รางวัล

Tidd (2001) กล่าวถึง การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร คือมีความคิดสร้างสรรค์เป็นความรู้สึกร่วมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาระบบโครงสร้างองค์กร นโยบายการสื่อสารและระเบียบปฏิบัติ ระบบการให้รางวัล และการยอมรับ การฝึกฝน การวัดผลและกลยุทธ์ วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม คือระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

Martins and Terblanche (2003) กล่าวถึง การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร คือ การให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การแสดงความยินดีและยอมรับความสามารถของบุคคล สนับสนุนทางด้านความคิด และสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาความคิดหรือนวัตกรรม ที่จะเกิดขึ้น

White and Bruton (2007) กล่าวถึง การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร กล่าวถึง การให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การจ้างงานและความสัมพันธ์ของพนักงาน

Weiss and Legrand (2011) กล่าวถึง การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กรการคิดเชิงนวัตกรรม องค์กรที่มีวัฒนธรรมนวัตกรรมนั้นจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ไม่ใช่สิ่งที่ต้องกลัวหรือหลีกเลี่ยงควรมีกิจกรรม อาทิ การประยุกต์ใช้การสนทนากลุ่มในการคิดนวัตกรรม การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ การตั้งคำถาม การคิดที่แตกต่างหลากหลาย เป็นต้น รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ การจัดการความเสี่ยง การให้รางวัลผู้ที่มีผลงานดี

Robbins and Coulter (2018) กล่าวถึง การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร มุ่งเน้นที่เป้าหมาย การทำงานให้ประสบความสำเร็จมีหลายแนวทางดังนั้นสิ่งสำคัญ คือ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน และส่งเสริมให้บุคลากรมีทางเลือกที่จะดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (Support Mechanism) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ ให้สมาชิกคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ หรือพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อให้มุ่งเน้นที่เป้าหมายโดยการสนับสนุนที่หลากหลาย ประกอบด้วย การเสริมแรงทางบวกด้วยคำชมหรือการให้ของรางวัล การสนับสนุนทางด้านความคิด หรือการสนับสนุนสื่อ สิ่งของอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

4) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)

สุริศา ริมคีรี (2562) กล่าวถึง ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ ขั้นตอนหรือกระบวนการบริหารจัดการและการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่กำหนดอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุภารกิจขององค์กร

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) กล่าวถึง ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์การสร้างนวัตกรรมโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและเข้าใจอย่างชัดเจน

จิติมา วรรณศรี (2564) กล่าวถึง กลยุทธ์ขององค์กรผู้นำเข้าใจและให้ความสำคัญกับนวัตกรรม กำหนดเป้าหมายนวัตกรรมเพื่อกระตุ้นการพัฒนาวัตกรรมกล้าเสี่ยง และยอมรับความเสี่ยงที่อาจล้มเหลวไม่ประสบความสำเร็จ

Tidd (2001) กล่าวถึง กลยุทธ์ขององค์กร การออกแบบองค์กร ความเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในห้องทดลองเท่านั้นแต่รวมไปถึงงานหลายอย่างประกอบกันเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต การตลาด การบริหาร การสั่งซื้อและอีกหลาย ๆ หน้าที่การจัดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ขององค์กรนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้องค์กรปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้เครือข่ายในองค์กรยังเป็นส่วนสำคัญและเป็นกลไกที่ทำให้ระบบต่าง ๆ ในองค์กรสามารถทำงานได้สอดคล้องกันอย่างดี

Martins and Terblanche (2003) กล่าวถึง กลยุทธ์ขององค์กร คือ สถานศึกษาต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย จุดประสงค์ที่ชัดเจน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่ากลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง การออกแบบวิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย จุดประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรทราบถึงเป้าหมาย มองไปข้างหน้าด้วยจุดประสงค์เดียวกัน

5) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการสนับสนุนบุคลากร (Development Human)

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) กล่าวถึง การสนับสนุนบุคลากร คือ การมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร การให้ความสำคัญและความเชื่อมั่นกับบุคลากรทุกคน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดอย่างเป็นระบบ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และความชำนาญในการพัฒนานวัตกรรมในโรงเรียน

สุริศา ริมคีรี (2562) กล่าวถึง การสนับสนุนบุคลากร คือ ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนการจัดกิจกรรมและระบบการพัฒนาบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจตลอดจนทัศนคติที่เป็นผลให้การปฏิบัติงาน และการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Tidd (2001) กล่าวถึง การสนับสนุนบุคลากร คือ บุคคลมีส่วนสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการเกิดนวัตกรรม บุคลากรในทุกหน้าที่มีส่วนส่งเสริมในการดำเนินกิจกรรมหรืออำนวยความสะดวกในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ผู้ที่เป็นนักประดิษฐ์หรือทีมนำต้องมีความเข้าใจในเทคโนโลยีที่ซ่อนอยู่ในนวัตกรรม และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ผู้สนับสนุนองค์กร(Sponsor) อาจไม่จำเป็นต้องรู้เทคโนโลยี แต่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของนวัตกรรมนั้น ๆ ผู้ดูแลด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญในการทำหน้าที่เลือกรับข่าวสาร และส่งต่อข่าวสารต่าง ๆ ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างนวัตกรรม

Robbins and Coulter (2018) กล่าวถึง การสนับสนุนบุคลากร คือ ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญและแสดงออกให้บุคลากรได้รับรู้ว่างานของบุคลากรมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแสดงความเชื่อมั่นต่อบุคลากร มีความอดทน สิ่งใหม่ที่คิดขึ้นบางครั้งล้มเหลว ผู้บริหารควรสนับสนุนความคิดแบบผู้ประกอบการของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นทำจนสำเร็จรับฟังความคิดที่แตกต่าง องค์กรสมรรถนะสูงบุคลากรมักมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องหรือไม่คล้อยตามกัน ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเห็น มุมมองที่แตกต่างหลากหลายจึงจะเกิดแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ในองค์กร มุ่งเน้นที่เป้าหมาย การทำงานให้ประสบความสำเร็จมีหลายแนวทาง ดังนั้นสิ่งสำคัญคือ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน และส่งเสริมให้บุคลากรมีทางเลือกที่จะดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น ผู้บริหารจึงต้องแสดงออกหรือเห็นคุณค่าของความคิดบุคลากร โดยการให้กำลังใจ ส่งเสริม และให้ผลสะท้อนกลับในมุมมองเชิงบวกแก่บุคลากร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นสิ่งใหม่ต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการสนับสนุนบุคลากร (Development Human)สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การสนับสนุนบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกในองค์กร ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสนับสนุนทางด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือการสนับสนุนทางด้านความรู้การพัฒนาตนเองให้เกิดองค์ความรู้ ผู้บริหารควรมีผลสะท้อนในทางเชิงบวก เช่น การให้กำลังใจ การเข้าใจผู้อื่นรับฟัง และเห็นคุณค่าของความคิด เพื่อสนับสนุนให้สมาชิกคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ต่อไป

6) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) กล่าวถึง การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ คือ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม มีผู้บริหารและบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

สุริศา ริมคีรี (2562) กล่าวถึง การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ คือ ลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะศึกษาและรักในการเรียนรู้ มีค่านิยมในการทำงานในลักษณะที่กล้าคิด และทำในสิ่งใหม่ ๆ จากกระบวนการจัดการความรู้จนเป็นวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมที่จะคิดค้นนวัตกรรมใหม่ด้วยการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานต่อยอดและรู้สึกผูกพันและมีเป้าหมายทำให้องค์กรได้รับประโยชน์

จิติมา วรรณศรี (2564) กล่าวถึง การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ คือ คิดเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการคิดและทดลองสิ่งใหม่ร่วมกันสร้างสิ่งใหม่ที่แตกต่าง เพื่อพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน และผลผลิตที่ดีกว่าเดิม

Tidd (2001) กล่าวถึง การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ คือ การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นความรู้สึกร่วมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาระบบโครงสร้างองค์กร

นโยบาย การสื่อสารและระเบียบปฏิบัติ ระบบการให้รางวัล และการยอมรับ การฝึกฝน การวัดผล และกลยุทธ์ วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมคือระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรม ที่มีอิสระ และคิดสิ่งใหม่ ร่วมกันทำสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากแบบเดิมที่ปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมค่านิยมในการทำงานในลักษณะที่กล้าคิดกล้าลงมือทำพร้อมที่จะปฏิบัติเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

7) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

สุริศา ริมคีรี (2562) กล่าวถึง ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง มีการบริหารงานโดยทีมงานที่มีอำนาจในการตัดสินใจ สามารถเป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ประสานการปฏิบัติงานและสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายหรือองค์กรต่าง ๆ รวมถึงการสร้างความกระตือรือร้นช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและจัดกิจกรรมแข่งขันทีมการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ภายในองค์กร

จิติมา วรรณศรี (2564) กล่าวถึง ทีมงาน มีทักษะ สมรรถนะสูง มีความสามารถหลากหลาย และควรเป็นทีมงานข้ามสายงาน

Tidd (2001) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีม มีทีมทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการใช้ทีมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีการลงทุนในการคัดเลือกและสร้างทีมในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ

Weiss and Legrand (2011) กล่าวถึง การมีทีมงานแบบข้ามสายงาน ส่งเสริมให้มีมุมมองที่แตกต่างหลากหลายให้ความสำคัญและส่งเสริมแนวคิดที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น ผู้นำต้องมองเห็นภาพรวม และสร้างความร่วมมือระหว่างกลุ่มงานให้ช่วยกันคิดแนวทางแก้ปัญหาที่ดีที่สุด มีมุมมองเชิงบวกการแสดงความคิดเห็นแตกต่างหรือความขัดแย้ง โดยเห็นว่าเป็นโอกาสดีที่จะได้เรียนรู้ และค้นพบประเด็นที่ตรงตามความเป็นจริง และแก้ปัญหาได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือ ร่วมใจกัน สร้างความกระตือรือร้น มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์สูงสุด การมีทีมงานที่มีทักษะ มีประสิทธิภาพมีความสามารถที่หลากหลาย จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

ตารางที่ 2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Innovative Organization)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1) การติดต่อสื่อสาร (Communication)	ช่องทางการสื่อสารกันภายในองค์กรและกับบุคคลภายนอก เพื่อให้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร การค้นคว้าหาข้อมูลหรือสามารถแบ่งปันข้อมูล องค์กรที่มีการติดต่อสื่อสาร องค์กรเกิดความเข้าใจเป้าหมายเดียวกันจะทำให้การดำเนินงานเกิดผลอย่างรวดเร็ว จนรวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารนวัตกรรมสู่ภายนอก	1. การติดต่อสื่อสารที่หลากหลายช่องทางอย่างทั่วถึง 2. มีประสิทธิภาพในการสื่อสาร 3. สมาชิกในองค์กรเกิดความเข้าใจ เป้าหมายเดียวกัน 4. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารนวัตกรรมสู่ภายนอก
2) โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure)	บุคคลที่มีส่วนสนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่อการเกิดนวัตกรรม บุคลากรทุกหน้าที่มีความสำคัญควรจัดให้เหมาะสมกับภารกิจ และสอดคล้องตามบริบท มีความยืดหยุ่นให้เข้ากับสถานการณ์ ให้อิสระกับทุกคนในการคิดและตัดสินใจ ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	1. การอำนวยความสะดวกต่อการเกิดนวัตกรรม 2. การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ และสอดคล้องตามบริบท 3. ความยืดหยุ่นให้เข้ากับสถานการณ์ 4. การให้อิสระกับทุกคนในการคิดและตัดสินใจ 5. การส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน
3) การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (Support Mechanism)	การสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้สมาชิกคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่หรือพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อให้มุ่งเน้นที่เป้าหมายโดยการสนับสนุนที่หลากหลาย ประกอบด้วยการเสริมแรงทางบวกด้วยคำชมหรือการให้ของรางวัล การสนับสนุนทางด้านความคิด หรือการ	1. การสร้างแรงบันดาลใจ 2. แรงจูงใจให้สมาชิกคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่หรือพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม 3. การมุ่งเน้นที่เป้าหมาย 4. มีการสนับสนุนที่หลากหลาย

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	สนับสนุนสื่อ สิ่งของอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	5. การเสริมแรงทางบวกด้วยคำชม 6. การสนับสนุนทางด้านความคิด 7. การสนับสนุนสื่อ สิ่งของอุปกรณ์ต่าง ๆ
4) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	การออกแบบวิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการมีการกำหนดวิสัย-ทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย จุดประ-สงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรทราบถึงเป้าหมาย มองไปข้างหน้าด้วยจุดประสงค์เดียวกัน	1. การออกแบบวิธีการ ขั้นตอนหรือกระบวนการ 2. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย จุดประสงค์ที่ชัดเจน 3. ทุกคนในองค์ทราบถึงเป้าหมาย มองไปข้างหน้าด้วยจุดประสงค์เดียวกัน
5) การสนับสนุนบุคลากร (Development Human)	การส่งเสริม สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกในองค์กร ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสนับสนุนทาง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือการสนับสนุนทางด้านความรู้ การพัฒนาตนเองให้เกิดองค์ความรู้ ผู้บริหารควรมีผลสะท้อนในทางเชิงบวก เช่น การให้กำลังใจ การเข้าใจผู้อื่น รับฟัง และเห็นคุณค่าของความคิด เพื่อสนับสนุนให้สมาชิกคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ต่อไป	1. การส่งเสริม สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกในองค์กร 2. ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3. สนับสนุนทางด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ 4. การสนับสนุนทางด้านความรู้ การพัฒนาตนเองให้เกิดองค์ความรู้ 5. ผู้บริหารมีผลสะท้อนในทางเชิงบวก เช่น การให้กำลังใจ การเข้าใจผู้อื่น รับฟัง 6. เห็นคุณค่าของความคิด เพื่อสนับสนุนให้สมาชิกคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ต่อไป

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	การส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรมที่มีอิสระ และคิดสิ่งใหม่ ร่วมกันทำสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากแบบเดิมที่ปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมค่านิยมในการทำงานในลักษณะที่กล้าคิด กล้าลงมือทำพร้อมที่จะปฏิบัติเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด	1. การส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรม ที่มีอิสระ และคิดสิ่งใหม่ 2. ร่วมกันทำสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากแบบเดิมที่ปฏิบัติอยู่ 3. ส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน ในลักษณะที่กล้าคิด กล้าลง มือทำพร้อมที่จะปฏิบัติเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด
7) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	การปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจกัน สร้างความกระตือรือร้น มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์สูงสุด การมีทีมงานที่มีทักษะมีประสิทธิภาพมีความ สามารถที่หลากหลาย จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	1. การปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือ ร่วมใจกัน 2. สร้างความกระตือรือร้น 3. มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม 4. ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์สูงสุด 5. มีความสามารถที่หลากหลาย และมีประสิทธิภาพ 6. สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.5.1.1 งานวิจัยในประเทศ

สมมารถ สูรโรคา (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับ มาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไมตรี คงนุกูล (2553) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรุงเทพมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามภูมิลำเนาพบว่าไม่แตกต่างกัน

ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอ แก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอ แก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ.05 ส่วนแนวคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กิติศักดิ์ ปัญโญ และคณะ (2561, หน้า 135-147) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างมีนัยทางสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)

อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, หน้า 148) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 4) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10–20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี 5) ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 6) ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน 7) ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 8) ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี 9) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 10) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ และด้านสร้างแรงบันดาลใจ ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 65.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.22726 11) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาไว้ด้วย

พนิดา ตระหง่าน และคณะ (2564, หน้า 189-201) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการ

กระตุ้นทางปัญญา 2) ครูที่มีประสบการณ์การสอน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และ 3) ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาด ของโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bellibas et al. (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอนต่อการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของครู และการจัดการเรียนสอน การวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้างและการทดสอบแบบบูตสแตรป ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบทางอ้อมต่อภาวะผู้นำในการเรียนการสอนที่สำคัญต่อแนวทางการสอนของครูผ่านการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของครู การศึกษานี้สามารถเพิ่มองค์ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบของความเป็นผู้นำในโรงเรียนโดยสรุปว่าผลของภาวะผู้นำทางการสอนต่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของครูนั้นขึ้นอยู่กับขอบเขตของผู้บริหาร ในการมีภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง

Hermans (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกในประเทศอินเดีย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามให้ความร่วมมือในการทำงาน อย่างเต็มที่และสุดความสามารถ ด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร 'การหยั่งรู้' หมายถึงการปฏิบัติการตัดสินใจของแต่ละบุคคล และของชุมชนที่มุ่งเน้นไปที่อนาคต (จุดมุ่งหมายทางการศึกษา) ซึ่งกำหนดโดยคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้นำ (การปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ) และเน้นที่จริยธรรมการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ตามแนวคิดนี้ระดับของความฉลาด หรือทักษะความมีภาวะผู้นำถูกนำมาทดสอบในการศึกษาวิจัยของผู้นำ 198 แห่งของโรงเรียนคาทอลิกแห่งดอนบอสโกในอินเดีย วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยมาตราส่วนที่มีอยู่ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ แบบสอบถามความเป็นผู้นำแบบหลายปัจจัย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความฉลาด มีไหวพริบ เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

Maria (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในช่วงวิกฤต: กรณีผู้นำโรงเรียนในกรีซ ผลการวิจัยพบว่า การให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างในสภาพแวดล้อมของนโยบายการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการจัดศึกษา ส่งผลให้ระบบศึกษามีความพัฒนาต่อเนื่อง แม้จะอยู่ในช่วงวิกฤต ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีการปรับตัว ปรับเปลี่ยน นโยบายด้ายการศึกษาตามบริบทสถานการณ์ และยังส่งผลให้ระบบการศึกษาดีขึ้นอีกด้วย

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

2.5.2.1 งานวิจัยในประเทศ

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยสภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมที่มีสภาพการดำเนินงานลำดับสูงสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากรและด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

สิริภักตร์ ศิริโท และคณะ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญระดับมากกับปัจจัยสนับสนุนความเป็นองค์กรนวัตกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์ ความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาไทยในภาพรวมในระดับค่อนข้างมาก (ปัจจัยสนับสนุนความเป็นองค์กรนวตักรรมที่สามารถเป็นตัวทำนายระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้มี 5 ด้านคือ ด้านโครงสร้าง ด้านวัฒนธรรม ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี และด้านความคิดสร้างสรรค์โดยร่วมกันทำนายระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ร้อยละ 56.3

ปานชนก ด้วงอุดม (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรนวตักรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านโครงสร้างองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ด้านปัจจัยภายนอก และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวตักรรมของสถานศึกษามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี และผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ภูมิภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานรูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านหลักการองค์กรแห่งการเรียนรู้รองลงไปคือด้านหลักการฝึกอบรมและการพัฒนา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านหลักการมีส่วนรวม และรายด้านพบว่าด้านหลักการจัดโครงสร้างองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือครูและเชื่อว่าการจัดโครงสร้างองค์กรจะเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรมรองลงไป คือการจัดโครงสร้างองค์กรมีส่วนสนับสนุนส่งเสริมครูบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันสร้างนวัตกรรม

ธัญรดี หิรัญกิตติกร และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า1) ความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานครโดยรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำคัญของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการสื่อสาร ด้านโครงสร้างและองค์กรที่เหมาะสมด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) แนวทางความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 6 ด้าน 6 แนวทางการพัฒนา

2.5.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Gisli (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าทางสังคมในด้านการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การเรียนการสอนด้านนวัตกรรมการศึกษาในไอซ์แลนด์ ซึ่งเป็นนโยบายใหม่ของโรงเรียนในประเทศไอซ์แลนด์ นวัตกรรมการศึกษา (IE) นักเรียนได้รับการฝึกฝนให้ระบุความต้องการและปัญหาในสภาพแวดล้อมของพวกเขาและค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหา: สิ่งนี้เรียกว่ากระบวนการของความคิด จุดมุ่งหมายหลักคือการปรับปรุงความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา นวัตกรรมการศึกษามีรูปแบบเป็นวิชาข้ามหลักสูตรใหม่ที่เรียกว่า 'นวัตกรรมและการใช้ความรู้ในทางปฏิบัติ' ตามที่นำเสนอในหลักสูตรแห่งชาติใหม่ตั้งแต่ปี 2550 มีสถานศึกษาแห่งชาติโดยเป็นส่วนหนึ่งของสาขาใหม่สำหรับเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการศึกษา. นวัตกรรมการศึกษาในรูปแบบนี้เรียกได้ว่าเป็นผลงานการวิจัยกว่า 25 ปี ที่มุ่งพัฒนารูปแบบใหม่เพื่อการศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างระบบโรงเรียนและนอกสถานศึกษา

Rósa (2013) ได้ทำการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมการศึกษา ได้รับการแนะนำให้รู้จักกับระบบการศึกษาของประเทศไอซ์แลนด์โดยครูที่กระตือรือร้นในปี 1991 เพื่อพยายามดึงความคิดสร้างสรรค์ของเด็ก ๆ ในปี 1997 ได้บุกเบิกการนวัตกรรมการศึกษาพัฒนาหัวข้อหลักสูตรใหม่ และการใช้ความรู้ เผยแพร่ผ่านระบบไอซ์แลนด์จากครูถึงครู การฝึกอบรมในการให้บริการ และปากต่อปาก ครูผู้มีประสบการณ์รายงานว่า นวัตกรรมการศึกษา ส่งผลกระทบ

ต่อเด็กได้อย่างมาก มีวิธีที่น่าสนใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจและเรียนรู้ได้ตลอดเวลา โดยใช้ทฤษฎีการสอนมีการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยมีกิจกรรมที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป

Maritz et al. (2014) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กรอบแนวคิดสู่หลักสูตรนวัตกรรมการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมการศึกษาถูกจัดว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ และช่วยส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน องค์กรหรือสถานศึกษาให้ดีขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจเกี่ยวกับการพัฒนาและประเมินผลโครงการศึกษานวัตกรรม (IEP) มีน้อยมาก โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษา วัตถุประสงค์ของงานวิจัยคือการเสนอแนวทางเพื่อให้เกิดนวัตกรรมการศึกษาสู่ห้องเรียน IEP ให้หลายมิติ

Abdoulie (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมองค์กรที่ยืดมั่น: แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า การปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ในองค์กรเป็นส่วนสำคัญในพัฒนาพัฒนาองค์กร หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเปลี่ยนให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยนักวิจัยได้ทำการศึกษาแนวทางการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมขององค์กร อย่างไรก็ตาม หากองค์กรใดไม่มีการยอมรับปรับหรือเปลี่ยนใหม่จะทำให้องค์กรไม่พัฒนา เหมือนการอยู่นิ่งคงที่ไม่มีการก้าวหน้าที่ดีขึ้น จะเห็นได้ว่าการสร้างองค์กรนวัตกรรมใหม่มีความสำคัญต่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรอย่างมาก

2.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

2.5.3.1 งานวิจัยในประเทศ

ชารวี บุตรบำรุง และคณะ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้และนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้และ นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 4.09 และ 3.87 ตามลำดับ สำหรับผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้และนวัตกรรม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.83 และ 0.79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ส่วนการจัดการความรู้และนวัตกรรมส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.70 และ 0.65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

บุษกร คำโฮม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริมนวัตกรรมองค์กร ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร การเข้าใจว่าอะไรคือปัจจัยที่ส่งเสริมนวัตกรรมนั้นมีประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมองค์กร งานวิจัยจำนวนมากแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อนวัตกรรมองค์กร การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อนวัตกรรมองค์กรผ่านตัวแปรคั่นกลาง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ามีตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสัมพันธ์ของภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมองค์กร 6 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมมุ่งการแข่งขัน การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ การให้อำนาจพนักงาน การเรียนรู้ขององค์กร ความเชื่อถือระหว่างพนักงานและการแบ่งปันความรู้ระหว่างพนักงาน บทความนี้ได้อภิปรายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อนวัตกรรมองค์กรอย่างไรโดยผ่านตัวแปรคั่นกลางดังกล่าว และได้ให้ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร

อุฑุมพร จันทร์สิงข์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรรัตน์ อยู่ประสิทธิ์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุคมคติ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ระดับความคิดเห็นบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมอย่างปลอดภัย การมุ่งงาน การสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Suhana et al. (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม การแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัยเอกชนของอินโดนีเซีย นักวิชาการได้มุ่งเน้นไปที่การสำรวจเกี่ยวกับประเด็นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม จากการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้ผู้ตามได้รับโอกาสพิเศษในการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ และความร่วมมือในการปรับปรุงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม การสร้างองค์ความรู้ การกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บทบาทความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม มีความสัมพันธ์กัน

Sawasn (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม: บทบาทสื่อกลางในการแบ่งปันความรู้ระหว่างคณะอุดมศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระบบการจัดการศึกษา และนวัตกรรมต่าง ๆ การเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การแบ่งปันองค์ความรู้ และนวัตกรรมทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาอย่างอิรัก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม มีความสัมพันธ์กันโดยตรงเชิงบวกในระดับสูง

2.5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

2.5.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ฐากูร อนุสรณ์พาณิชกุล (2563, หน้า 14-24) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการจัดการนวัตกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า 1) อิทธิพลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการนวัตกรรม มากที่สุดรองลงมาคือ ความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน และส่งผลทางอ้อมต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน โดยผ่านตัวแปรการจัดการนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 2) รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการนวัตกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการนวัตกรรม รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่า c2 เท่ากับ 42.54 ค่า df เท่ากับ 31 ค่า c2/ df เท่ากับ 1.37 ค่า P-value เท่ากับ 0.08 ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.97 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.02

แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมองค์กรและการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการดำเนินงานโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมองค์กรและการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทุกตัวแปรสามารถร่วมทำนายผลการดำเนินงาน ได้ร้อยละ 52 นอกจากนี้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า องค์กรจะอยู่รอดได้ องค์กรนั้นต้องมีกระบวนการในการสร้างนวัตกรรมเป็นหลักในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อสร้างความสำเร็จและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ผลการวิจัยนี้ยังชี้ให้ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยเข้าใจถึงความสำคัญและเห็นรูปแบบแนวทางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมองค์กร การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงในอันที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานในบริบทของโรงพยาบาลเอกชน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการเสนอแนะแนวทางปรับปรุงพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยให้มี

ศักยภาพการแข่งขันกับคู่แข่งในระดับสากล ตามทิศทางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ(Thailand Medical Hub)

สุภาภรณ์ เหล่าศรีรัตนา (2565)ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรม ในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการความรู้ และองค์กรนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ประกอบด้วย การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) แนวทางการพัฒนาองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยผู้นำควรส่งเสริมการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ มีความเข้าใจในกระบวนการนวัตกรรมและสนับสนุนให้มีการร่วมมือการทำงานเป็นทีม

2.5.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Sagnak et al. (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศนวัตกรรม การทดสอบ พบว่า สิ่งที่พบในองค์กรปัจจุบัน คือการเปลี่ยนแปลงที่เร็วจนเกินไป ความต้องการขององค์กรในการบรรลุวัตถุประสงค์ ภายในประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นต้องมีผู้นำ ที่เข้มแข็ง และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างแนวคิดใหม่ การปรับแนวคิดเหล่านี้ ตลอดจนการพัฒนาบุคคล และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้ตามให้ได้แสดงแนวคิดของตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้ร่วมงาน มีอิสระจากการกำกับดูแล และการควบคุมของผู้นำ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ปราศจากการลงโทษ เพื่อให้ผู้ร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสิ่งนี้จะนำไปสู่พฤติกรรมในลักษณะที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยส่งเสริมสนับสนุนผู้ตาม และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนนวัตกรรม

Suhana et al. (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม การแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัยเอกชนของอินโดนีเซีย นักวิชาการได้มุ่งเน้นไปที่การสำรวจเกี่ยวกับประเด็นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม จากการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้ผู้ตามได้รับโอกาสพิเศษในการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ และความร่วมมือในการปรับปรุงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม การสร้างองค์ความรู้ การกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บทบาทความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม มีความสัมพันธ์กัน

Nancy (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและนวัตกรรม ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ พบว่า กรณีศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพนี้สำรวจวิธีการนำนวัตกรรมมาใช้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ

ของ PK-12 รวมถึงที่มา และผลลัพธ์ของนวัตกรรม และนวัตกรรม วิธีการที่ได้รับการสนับสนุน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบเฉพาะภายในครูในโรงเรียน พบว่าการมีภาวะผู้นำ ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เป็นนวัตกรรมในระดับสูง แรงจูงใจที่แท้จริงของแต่ละบุคคล สามารถเปิดกว้างพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง และการแก้ไขปัญหา หรือสถานการณ์ความท้าทายนำไปสู่แนวทางปฏิบัติที่ให้เกิดเป็นนวัตกรรมมากขึ้น ผู้นำและผู้ตามที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะช่วยส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ทำให้เกิดเป็นนวัตกรรมสถานศึกษาภายในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นวิธีการดำเนินการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสภาพแวดล้อมทางการศึกษาแบบอื่น ๆ ได้

Asiedu et al. (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการจัดการความรู้ การเรียนรู้ขององค์กร และประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา ใช้การออกแบบการวิจัยเชิงสำรวจ รวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม 219 คน ซึ่งประกอบด้วยคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ธุรการจากมหาวิทยาลัยของรัฐ 2 แห่งและมหาวิทยาลัยเอกชน 5 แห่งในกานา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วนเพื่อสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างโดยใช้ซอฟต์แวร์ Smart PLS ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ความสามารถในการจัดการความรู้การปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของนวัตกรรมอีกด้วย

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่นำเสนอตามลำดับแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา อนาคตกำลังเคลื่อนตัวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดในการสร้างความเชื่อมั่น และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูในองค์กร เกิดความตระหนักและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ ผู้นำที่ดีต้องเป็นแบบอย่างและทำให้ผู้ตามศรัทธา สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รู้จักกระตุ้นให้ผู้ตามคิดและใช้ปัญญา ในการแก้ไขปัญหา สนับสนุนให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และต้องไม่ลืมที่จะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน สถานศึกษาถือเป็นศูนย์กลางของการจัดการศึกษา เพื่อสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา การที่สถานศึกษาจะเกิดองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้น สถานศึกษาต้องมีนโยบายหรือเป้าหมายกลยุทธ์ และต้องมีการวางแผนโครงสร้างของสถานศึกษา จัดตำแหน่งผู้ดำเนินงานให้เหมาะสมกับความสามารถ และผู้บริหารต้องมีการสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทุกคนในสถานศึกษาต้องทำงานเป็นทีม มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และขาดไม่ได้คือ การติดต่อสื่อสารต้องมีการประสานงานที่ดี หรือมีการเผยแผ่ความรู้ หรือนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 110 คน และ ครู จำนวน 1,131 คน รวมประชากร 1,241 คน (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน ณ วันที่ 19 กรกฎาคม 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 26 คน และ ครู จำนวน 267 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 293 คน

3.1.2.2 สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร

3.1.2.3 สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย

เขต 1 และกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	86	54	253	307	13	60	73
กลาง	53	53	678	731	12	160	172
ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3	3	200	203	1	47	48
รวม	**142**	**110**	**1,131**	**1,241**	**26**	**267**	**293**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma) จำนวน 6 ข้อ

2.2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) จำนวน 5 ข้อ

2.3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) จำนวน 7 ข้อ

2.4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) จำนวน 7 ข้อ

2.5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision) จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 39 ข้อ แบ่งเป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) จำนวน 5 ข้อ

3.2) โครงสร้างองค์กร (Structure) จำนวน 5 ข้อ

3.3) การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (Support Mechanism) จำนวน 7 ข้อ

3.4) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) จำนวน 5 ข้อ

3.5) การสนับสนุนบุคลากร (Development Human) จำนวน 6 ข้อ

3.6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) จำนวน 4 ข้อ

3.7) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) จำนวน 7 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 กำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปร

3.3.3 สร้างข้อคำถามตามขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3.4 ตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะด้วยการหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)

คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ภัทราพร เกษสังข์ 2549, น. 138) ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00

3.3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.6 นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ มาหาคุณภาพรายข้อของเครื่องมือ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.986

3.3.7 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Coefficient Alpha) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเกณฑ์กำหนดว่าต้องมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกูล, 2556, น. 202) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้พบว่ามีค่าความเที่ยงรายด้านอยู่ระหว่าง 0.825 - 0.936 จึงสรุปว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	**.964**
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี(Idealized Influence or Charisma)	.898
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)	.916
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)	.855
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)	.876
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision)	.871
การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา	**.979**
1. การติดต่อสื่อสาร (Communication)	.915
2. โครงสร้างองค์กร (Structure)	.890
3. การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร(Support Mechanism)	.913
4. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	.936
5. การสนับสนุนบุคลากร (Development Human)	.901
6. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	.825
7. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	.895

3.3.8 พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามรายข้อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนและกระบวนการการสร้างและพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถนำมาเขียนแสดงเป็นแผนภูมิที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบสอบถาม	1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.2 กำหนดกรอบประเด็นคำถาม 1.3 สร้างข้อคำถาม 1.4 ตรวจสอบความถูกต้อง นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)	2.1 เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) 2.2 คำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item objective congruence : IOC) 2.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 2.4 ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability)	3.1 ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 3.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach 3.3 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นกับเกณฑ์ และปรับปรุงแก้ไข (กรณีมีค่าอยู่ในระดับต่ำ) 3.4 ตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์เอกสารฉบับสมบูรณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับจาก ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 293 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form

3.4.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 100)

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, น. 100)

4.51-5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ภัทราพร เกษสังข์, 2549, น. 169 – 171) แล้วแปลความหมายดังนี้

มีค่า r 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

มีค่า r 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

มีค่า r 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

มีค่า r 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ

มีค่า r 0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

มีค่า r 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณาดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือใกล้เคียง 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

3.5.5 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)

3.6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 สถิติอนุมาน (Inferential statistics)

3.6.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.6.2.2 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

X	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
x_1	หมายถึง	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี
x_2	หมายถึง	การสร้างแรงบันดาลใจ
x_3	หมายถึง	การกระตุ้นทางปัญญา
x_4	หมายถึง	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
x_5	หมายถึง	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
Y	หมายถึง	องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา
y_1	หมายถึง	การติดต่อสื่อสาร
y_2	หมายถึง	โครงสร้างองค์กร

y_3 หมายถึง การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร

y_4 หมายถึง กลยุทธ์ขององค์กร

y_5 หมายถึง การสนับสนุนบุคลากร

y_6 หมายถึง การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

y_7 หมายถึง การทำงานเป็นทีม

$\overline{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

* หมายถึง การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

r หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำนาย

β หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

B หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ

S.E หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ

F^B หมายถึง ค่าอัตราส่วนเอฟ

$\hat{Z}$ หมายถึง คะแนนมาตรฐาน

$\hat{Y}$ หมายถึง คะแนนดิบ

4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหาร และ ครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ และร้อยละ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ของผู้บริหารและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	80	27.30
1.2 หญิง	213	72.70
รวม	**293**	**100**
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 31 ปี	117	39.90
2.2 31-40 ปี	109	37.20
2.3 41-50 ปี	60	20.50
2.4 มากกว่า 50 ปี	7	2.40
รวม	**293**	**100**
3. ประสบการณ์ทำงาน		
3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	129	44.00
3.2 ระหว่าง 5 - 10 ปี	86	29.40
3.3 ระหว่าง 11 - 20 ปี	64	21.80
3.4 มากกว่า 20 ปี	14	4.80
รวม	**293**	**100**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.70 มีอายุส่วนใหญ่ต่ำกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.90 ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี(Idealized Influence or Charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ(Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา(Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(Individualized Consideration) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม(Building a Shared Vision) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา (X) ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (x_1)	4.09	.52	มาก	3
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	4.15	.54	มาก	1
3. การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	4.15	.51	มาก	4
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	4.03	.41	มาก	5
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)	4.12	.52	มาก	2
รวม	**4.11**	**.40**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา (X) ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.11, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (x_3) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.41)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (x_1) โดยภาพรวมและรายข้อ

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (x_1)	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1. ผู้บริหารมีความรอบรู้ และบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	4.13	.71	มาก
2. ผู้บริหารมีศีลธรรม จริยธรรม มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	4.13	.85	มาก
3. ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ	3.77	.91	มาก
4. ผู้บริหารไม่มุ่งผลประโยชน์ส่วนตน	4.01	.83	มาก
5. ผู้บริหารเป็นที่เคารพนับถือ มีความเชื่อมั่นศรัทธา	4.19	.84	มาก
6. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ และสุดความสามารถ	4.30	.85	มาก
รวม	**4.09**	**.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (x_1) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ และสุดความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารเป็นที่เคารพนับถือ มีความเชื่อมั่นศรัทธา ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = 0.91)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) โดยภาพรวม และรายข้อ

การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน	4.21	.87	มาก
2. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูหรือผู้ตามทำให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน	4.05	.89	มาก
3. ผู้บริหารมีความพยายาม ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	4.12	.94	มาก
4. ผู้บริหารมองสิ่งต่าง ๆ อย่างเข้าใจ ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นในทุกเรื่อง	4.25	.78	มาก
5. ผู้บริหารมองสถานการณ์อย่างมีความหวัง ว่าต้องมีสิ่งดี ๆ เกิดขึ้นในอนาคต	4.14	.78	มาก
รวม	**4.15**	**.54**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารมองสิ่งต่าง ๆ อย่างเข้าใจ ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นในทุกเรื่อง ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูหรือผู้ตามทำให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (x_3) โดยภาพรวม และรายข้อ

การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารกระตุ้นครูหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น	4.23	.80	มาก
2. ผู้บริหารสร้างความท้าทาย ให้ครูหรือผู้ตาม	4.14	.82	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ของครูหรือผู้ตาม	4.19	.70	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมความรู้ หรือพัฒนาความสามารถของครูหรือผู้ตาม	4.16	.79	มาก
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูหรือผู้ตามแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	4.23	.79	มาก
6. ผู้บริหารมุ่งเน้นความเจริญก้าวหน้าของครูหรือผู้ตาม	4.08	.87	มาก
7. ผู้บริหารพร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.00	.91	มาก
รวม	**4.15**	**.51**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (x_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารกระตุ้นครูหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.80) และข้อ 5 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูหรือผู้ตามแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสนับสนุนการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ของครูหรือผู้ตาม ($\overline{X}$ =4.19, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารพร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.91)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) โดยภาพรวม และรายข้อ

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ในทุก ๆ เรื่อง	4.07	.86	มาก
2. ผู้บริหารเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.00	.84	มาก
3. ผู้บริหารแสดงให้ครูหรือผู้ตามรู้สึกตนเองมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อสถานศึกษา	4.03	.88	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหรือผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ	4.04	.80	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหรือผู้ตามพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ	3.93	.94	มาก
6. ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของครูหรือผู้ตาม	4.05	.85	มาก
7. ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงาน เป็นรายบุคคล	4.12	.87	มาก
รวม	**4.03**	**.41**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงาน เป็นรายบุคคล ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.87) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ในทุก ๆ เรื่อง ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหรือผู้ตามพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5) โดยภาพรวม และรายข้อ

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมองภาพในอนาคตเพื่อจะไปสู่การเปลี่ยนแปลง	4.13	.87	มาก
2. ผู้บริหารสร้างทัศนคติของครูหรือผู้ตามในสถานศึกษาให้มองเป้าหมายแห่งความสำเร็จอันเดียวกัน	4.17	.83	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหรือผู้ตามมีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.09	.77	มาก
4. ทุกคนในสถานศึกษารู้จักเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.01	.82	มาก
5. ทุกคนในสถานศึกษา มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษา	4.18	.80	มาก
รวม	**4.12**	**.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ทุกคนในสถานศึกษา มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสร้างทัศนคติของครูหรือผู้ตามในสถานศึกษาให้มองเป้าหมายแห่งความสำเร็จอันเดียวกัน ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อที่ 4 ทุกคนในสถานศึกษารู้จักเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.82)

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร (Communication) โครงสร้างองค์กร (Structure) การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (Support Mechanism) กลยุทธ์ขององค์กร(Strategy) การสนับสนุนบุคลากร(Development Human) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.8-4.15

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Y) ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Y)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การติดต่อสื่อสาร (y_1)	4.02	.57	มาก	6
2. โครงสร้างองค์กร (y_2)	4.00	.52	มาก	7
3. การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (y_3)	4.15	.53	มาก	2
4. กลยุทธ์ขององค์กร (y_4)	4.13	.54	มาก	4
5. การสนับสนุนบุคลากร (y_5)	4.20	.43	มาก	1
6. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (y_6)	4.14	.40	มาก	3
7. การทำงานเป็นทีม (y_7)	4.03	.46	มาก	5
รวม	**4.10**	**.37**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของ (Y) โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนบุคลากร (y_5) ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (y_3) ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.53) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ โครงสร้างองค์กร (y_2) ($\overline{X}$ =4.00, S.D. = 0.52

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร (y_1) โดยภาพรวม และรายข้อ

การติดต่อสื่อสาร (y_1)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรในสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายช่องทางอย่างทั่วถึง	3.93	.88	มาก
2. การสื่อสารมีประสิทธิภาพ สมาชิกในสถานศึกษาเกิดความเข้าใจเป้าหมายเดียวกัน	4.05	.88	มาก
3. การดำเนินงานเกิดผลอย่างรวดเร็ว	4.02	.88	มาก
4. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร นวัตกรรมสู่ภายนอก	4.09	.90	มาก
5. บุคคลภายนอก ติดต่อสื่อสารกับสถานศึกษาได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว	4.02	.92	มาก
รวม	**4.02**	**.57**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร (y_1) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร นวัตกรรมสู่ภายนอก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.90) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 การสื่อสารมีประสิทธิภาพ สมาชิกในสถานศึกษาเกิดความเข้าใจเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.88) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อที่ 1 บุคลากรในสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายช่องทางอย่างทั่วถึง ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y_2) โดยภาพรวม และรายข้อ

โครงสร้างองค์กร (y_2)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการอำนวยความสะดวกต่อการเกิดนวัตกรรม	3.90	.91	มาก
2. มีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ และสอดคล้องตามบริบทสถานศึกษา	3.98	.87	มาก
3. มีความยืดหยุ่นต่อการดำเนินงานตามสถานการณ์	3.99	.88	มาก
4. ให้อิสระกับสมาชิกทุกคนในการคิด และตัดสินใจ	4.07	.87	มาก
5. มีการส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	4.06	.79	มาก
รวม	**4.00**	**.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y_2) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ให้อิสระกับสมาชิกทุกคนในการคิด และตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.87) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 มีการส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อที่ 1 มีการอำนวยความสะดวกต่อการเกิดนวัตกรรม ($\overline{X}$ =3.90, S.D. = 0.91)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (y_3) โดยภาพรวม และรายข้อ

การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (y_3)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.24	.80	มาก
2. สมาชิกทุกคนเกิดแรงจูงใจ ในการคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่หรือพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม	4.13	.81	มาก
3. ผู้บริหารมุ่งเน้นที่เป้าหมาย	4.14	.79	มาก
4. มีการสนับสนุนที่หลากหลาย	4.16	.80	มาก
5. ผู้บริหารเสริมแรงทางบวกด้วยคำชม	4.14	.89	มาก
6. ผู้บริหารสนับสนุนทางด้านความคิด	4.18	.79	มาก
7. ผู้บริหารสนับสนุนสื่อ สิ่งของอุปกรณ์ต่าง ๆ	4.06	.87	มาก
รวม	**4.15**	**.53**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (y_3) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสนับสนุนทางด้านความคิด ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารสนับสนุนสื่อ สิ่งของอุปกรณ์ต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (y_4) โดยภาพรวม และรายข้อ

กลยุทธ์ขององค์กร (y_4)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.12	.82	มาก
2. สมาชิกทุกคนออกแบบวิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการในการปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.05	.87	มาก
3. สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย จุดประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน	4.16	.81	มาก
4. สมาชิกทุกคนทราบถึงหน้าที่ภารกิจงานของตนเอง	4.19	.80	มาก
5. สมาชิกทุกคนปฏิบัติงานด้วยจุดประสงค์เดียวกัน	4.12	.83	มาก
รวม	**4.13**	**.54**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (y_4) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 สมาชิกทุกคนทราบถึงหน้าที่ภารกิจงานของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย จุดประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.16, S.D.= 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 สมาชิกทุกคนออกแบบวิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.87)

\

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนบุคลากร (y_5) โดยภาพรวม และรายข้อ

การสนับสนุนบุคลากร (y_5)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกในสถานศึกษา	4.15	.77	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.29	.80	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนสมาชิกทางด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	4.23	.78	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนด้านความรู้ และการพัฒนาองค์ความรู้ของสมาชิก	4.20	.78	มาก
5. ผู้บริหารมีผลสะท้อนในทางเชิงบวก เช่น การให้กำลังใจ การเข้าใจและรับฟังความเห็น	4.20	.83	มาก
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ต่อไป	4.15	.84	มาก
รวม	**4.20**	**.43**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนบุคลากร (y_5) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.29, S.D.= 0.80) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสนับสนุนสมาชิกทางด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.77) และข้อ 6 ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ต่อไป ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (y_6) โดยภาพรวม และรายข้อ

การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (y_6)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรม ให้อิสระ และสนับสนุนการคิดสิ่งใหม่	4.27	.78	มาก
2. สมาชิกทุกคนร่วมกันทำสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากแบบเดิมที่ปฏิบัติอยู่	4.21	.85	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยมในการทำงานในลักษณะที่กล้าคิด กล้าลงมือทำสิ่งใหม่	4.02	.86	มาก
4. สมาชิกทุกคนพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์สูงสุด	4.08	.83	มาก
รวม	**4.14**	**.40**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (y_6) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรม ให้อิสระ และสนับสนุนการคิดสิ่งใหม่ ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 สมาชิกทุกคนร่วมกันทำสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากแบบเดิมที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยมในการทำงานในลักษณะที่กล้าคิด กล้าลงมือทำสิ่งใหม่ ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (y_7) โดยภาพรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีม (y_7)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. สมาชิกทุกคนปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือ ร่วมใจกัน	3.98	.81	มาก
2. สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้น	3.95	.85	มาก
3. สมาชิกทุกคนมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	3.82	.83	มาก
4. ทุกคนในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	3.97	.85	มาก
5. ทุกคนในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด	4.10	.85	มาก
6. สมาชิกทุกคนมีประสิทธิภาพ มีความสามารถที่หลากหลาย	4.24	.87	มาก
7. ทุกคนในสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	4.12	.89	มาก
รวม	4.03	.46	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (y_7) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 สมาชิกทุกคนมีประสิทธิภาพ มีความสามารถที่หลากหลาย ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = .87) รองลงมา คือ ข้อที่ 7 ทุกคนในสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ($\overline{X}$ = 4.12, S.D.= 0.89) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อที่ 3 สมาชิกทุกคนมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ =3.82, S.D. = 0.83)

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	X	Y
x_1	1													
x_2	.623**			1										
x_3	.551**			.567**	1									
x_4	.450**			.449**	.629**	1								
x_5	.464**			.402**	.467**	.476**	1							
y_1	.572**			.550**	.550**	.518**	.552**							
y_2	.465**			.384**	.552**	.486**	.436**	1						
y_3	.610**			.618**	.720**	.548**	.506**	.493**	1					
y_4	.527**			.529**	.628**	.494**	.430**	.604**	.632**	1				
y_5	.277**			.337**	.515**	.357**	.334**	.532**	.459**	.553**	1			
y_6	.165**			.254**	.293**	.299**	.204**	.308**	.351**	.359**	.376**	1		
y_7	.655**			.539**	.521**	.455**	.416**	.284**	.556**	.485**	.255**	.280**	1	
X	.792**			.767**	.840**	.768**	.723**	.554**	.774**	.673**	.473**	.312**	.663**	1
Y	.674**			.652**	.629**	.629**	.580**	.703**	.865**	.803**	.637**	.5 10**	.728**	.849** 1

C Correlation is significant at the 0 01 level (2-tailed)

**p < .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โดยรวมมีค่า (rxy= 0.849) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับสูงมาก ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ระหว่างตัวแปร ทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวก (r = 0.312-0.774)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา(X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญากับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (rx_3x_4 = 0.629) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำ สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (rx_2x_3 = 0.402)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา(Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ โครงสร้างองค์กรกับการสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (ry_2y_3 = 0.632) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำ สุด คือ การสนับสนุนบุคลากรกับการทำงานเป็นทีม (ry_5y_7 = 0.255)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

ดังนั้นผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับระดับสูงมาก (rxy = 0.849) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องการสมมติฐานของการวิจัย ดังปรากฏดังตาราง 4.17 – 4.23

ตาราง 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร (y_1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	**องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร (y_1)**	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	**ระดับความสัมพันธ์**
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1)	.572**	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	.550**	ปานกลาง
การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	.550**	ปานกลาง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	.518**	ปานกลาง
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)	.552**	ปานกลาง
โดยรวม	**.703****	**สูง**

**$p < .01$

จากตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวม (rxy_1) เท่ากับ 0.703 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($rx_1y_1 = 0.572$) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ($rx_5y_1 = 0.552$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($rx_2y_1 = 0.550$) การกระตุ้นทางปัญญา($rx_3y_1 = 0.550$) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($rx_4y_1 = 0.518$)

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y_2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ด้านโครงสร้างองค์กร (y_2)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1)	.465**	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	.384**	ค่อนข้างต่ำ
การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	.552**	ปานกลาง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	.486**	ปานกลาง
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)	.436**	ปานกลาง
โดยรวม	**.601****	**ปานกลาง**

**p < .01

จากตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวม (rxy_2) เท่ากับ 0.601 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 4 ด้าน และระดับค่อนข้างต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกระตุ้นทางปัญญา (rx_3y_2 = 0.552) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (rx_4y_2 = 0.486) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (rx_1y_2 = 0.465) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (rx_5y_2 = 0.436) และการสร้างแรงบันดาลใจ (rx_2y_2 = 0.384)

ตาราง 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (y_3)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	**องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ด้านการสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (y_3)**	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	**ระดับความสัมพันธ์**
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1)	.610**	สูง
การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	.618**	สูง
การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	.720**	สูง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	.548**	ปานกลาง
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)	.506**	ปานกลาง
โดยรวม	**.774****	**สูง**

**p < .01

จากตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กรโดยรวม (rxy_3) เท่ากับ 0.774 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง 3 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกระตุ้นทางปัญญา (rx_3y_3 = 0.720) การสร้างแรงบันดาลใจ (rx_2y_3 = 0.618) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (rx_1y_3 = 0.610) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (rx_4y_3 = 0.548) และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (rx_5y_3 = 0.506)

ตาราง 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (y_4)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (y_4)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1)	.527**	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	.529**	ปานกลาง
การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	.628**	สูง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	.494**	ปานกลาง
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)	.430**	ปานกลาง
โดยรวม	**.673****	**สูง**

**$p < .01$

จากตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านกลยุทธ์ขององค์กร โดยรวม (rxy_4) เท่ากับ 0.673 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง 1 ด้าน และระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกระตุ้นทางปัญญา ($rx_3y_4 = 0.628$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($rx_2y_4 = 0.529$) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($rx_1y_4 = 0.527$) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($rx_4y_4 = 0.494$) และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ($rx_5y_4 = 0.430$)

ตาราง 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนบุคลากร (y_5)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	**องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ด้านการสนับสนุนบุคลากร (y5)**	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	**ระดับความสัมพันธ์**
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1)	.277**	ค่อนข้างต่ำ
การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	.337**	ค่อนข้างต่ำ
การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	.515**	ปานกลาง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	.357**	ค่อนข้างต่ำ
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)	.334**	ค่อนข้างต่ำ
โดยรวม	**.473****	**ปานกลาง**

**p < .01

จากตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนบุคลากรโดยรวม (rxy_5) เท่ากับ 0.473 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 1 ด้าน และระดับค่อนข้างต่ำ 4 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกระตุ้นทางปัญญา ($rx_3\ y_5 = 0.515$) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($rx_4\ y_5 = 0.357$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($rx_2\ y_5 = 0.337$) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ($rx_5\ y_5 = 0.334$) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($rx_1\ y_5 = 0.277$)

ตาราง 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (y_6)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (y_6)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1)	.165**	ต่ำ
การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	.254**	ค่อนข้างต่ำ
การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	.293**	ค่อนข้างต่ำ
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	.299**	ค่อนข้างต่ำ
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)	.204**	ต่ำ
โดยรวม	**.312****	**ค่อนข้างต่ำ**

**$p < .01$

จากตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยรวม (rxy_6) เท่ากับ 0.312 ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ 3 ด้าน และระดับต่ำ 2 ด้านโดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($rx_4y_6 = 0.299$) การกระตุ้นทางปัญญา ($rx_3y_6 = 0.293$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($rx_2y_6 = 0.254$) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ($rx_5y_6 = 0.204$) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($rx_1y_6 = 0.165$)

ตาราง 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (y_7)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม (y_7)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1)	.655**	สูง
การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	.539**	ปานกลาง
การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	.521**	ปานกลาง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	.455**	ปานกลาง
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)	.416**	ปานกลาง
โดยรวม	**.663****	**สูง**

**$p < .01$

จากตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวม (rxy_7) เท่ากับ 0.663 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 4 ด้าน และระดับสูง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($rx_1y_7 = 0.655$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($rx_2y_7 = 0.539$) การกระตุ้นทางปัญญา ($rx_3y_7 = 0.521$) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($rx_4y_7 = 0.455$) และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ($rx_5y_7 = 0.416$)

4.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน ผลปรากฏดังตารางที่ 4.24 - 4.31

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	.270	.023	.378	8.481**	.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1)	.154	.030	.220	5.210**	.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	.117	.029	.173	4.117**	.000
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)	.098	.022	.168	4.512**	.000
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	.120	.037	.135	3.274**	.001
ค่าคงที่ (Constant)	.971	.121		8.015**	.000
$R = .855$ $R^2 = .731$ Adjusted $R^2 = .726$ $F = 155.725$					

**p < .01

จากตาราง 4.24 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1(Y)โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) (β = 0.378) รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) (β = 0.220) การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) (β = 0.173) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5) (β = 0.168) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) (β = 0.135) ตัวแปรทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยรวมได้ร้อยละ 73.10 (R^2 = 0.731) และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.19134
ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = 0.971 + 0.270(x_3) + 0.154(x_1) + 0.117(x_2) + 0.098(x_5) + 0.120(x_4)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$ = 0.378(x_3) + 0.220(x_1) + 0.173(x_2) + 0.168(x_5) + 0.135(x_4)

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร (y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.$_B$	β	t	Sig.
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)	.234	.046	.257	5.088**	.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1)	.225	.062	.207	3.088**	.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	.195	.060	.184	3.240**	.001
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	.199	.077	.144	2.571*	.011
การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	.134	.067	.121	1.992*	.047
ค่าคงที่ (Constant)	-.035	.256		-.138	.891
R = .709 R^2 = .503 Adjusted R^2 = .494 F = 58.022					

**p < .01 *p < .05

จากตาราง 4.25 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร (y_1)ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5) (β = 0.257) รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) (β = 0.207) การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) (β = 0.184) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) (β = 0.144) และการกระตุ้นทางปัญญา (x_3) (β = 0.121) ตัวแปรทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร (y_1) ได้ร้อยละ 50.30 (R^2 = 0.503) และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.40414

ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = -.035 + 0.234(x_5) + 0.225(x_1) + 0.195(x_2) + 0.199(x_4) + 0.134(x_3)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$ = 0.257(x_5) + 0.207(x_1) + 0.184(x_2) + 0.144(x_4) + 0.121(x_3)

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	.296	.066	.294	4.502**	.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1)	.162	.057	.164	2.818**	.005
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	.196	.078	.156	2.512*	.013
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)	.122	.047	.148	2.627**	.009
ค่าคงที่ (Constant)	.813	.256		3.178*	.002
R = .616 R^2 = .379 Adjusted R^2 = .370 F = 43.942					

**p < .01 *p < .05

จากตาราง 4.26 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า มีจำนวน 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร(y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) (β = 0.294) รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) (β = 0.164) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) (β = 0.156) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5) (β = 0.148) ตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y_2) ได้ร้อยละ 37.90 (R^2 = 0.379) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.40937

ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = 0.813 + 0.296(x_3) + 0.162(x_1) + 0.196(x_4) + 0.122(x_5)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$ = 0.294(x_3) + 0.164(x_1) + 0.156(x_4) + 0.148(x_5)

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	.463	.050	.445	9.315**	.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	.199	.049	.200	4.041**	.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1)	.181	.051	.178	3.552**	.000
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)	.116	.037	.135	3.150*	.002
ค่าคงที่ (Constant)	.184	.186		.994	.321
R = .788 R^2 = .621 Adjusted R^2 = .615 F = 117.786					

**p < .01 *p < .05

จากตาราง 4.27 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า มีจำนวน 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) (β = 0.445) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) (β = 0.200) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) (β = 0.178) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5) (β = 0.135) ตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (y_3) ได้ร้อยละ 62.10 (R^2 = 0.621) และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.33083

ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = 0.184 + 0.463(x_3) + 0.199(x_2) + 0.181(x_1) + 0.116(x_5)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$ = 0.445(x_3) + 0.200(x_2) + 0.178(x_1) + 0.135(x_5)

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	.425	.060	.401	7.075**	.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	.164	.060	.162	2.748**	.006
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1)	.162	.062	.156	2.627**	.009
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)	.092	.044	.106	2.074*	.039
ค่าคงที่ (Constant)	.641	.224		2.856*	.005
R = .465 R^2 = .458 Adjusted R^2 = .458 F = 62.631					

**p < .01 *p < .05

จากตาราง 4.28 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า มีจำนวน 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) (β = 0.401) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) (β = 0.162) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) (β = 0.156) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5) (β = 0.106) ตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (y_4) ได้ร้อยละ 45.80 (R^2 = 0.458) และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.40028

ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = 0.641 + 0.425(x_3) + 0.164(x_2) + 0.162(x_1) + 0.092(x_5)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$= 0.401(x_3) + 0.162(x_2) + 0.156(x_1) + 0.106(x_5)

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนบุคลากร (y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	.382	.047	.459	8.124**	.000
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)	.082	.039	.120	2.125*	.034
ค่าคงที่ (Constant)	2.278	.187		12.180**	.000
R = .526 R^2 = .276 Adjusted R^2 = .271 F = 55.387					

**p < .01 *p < .05

จากตาราง 4.29 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า มีจำนวน 2 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนบุคลากร (y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) (β = 0.459) รองลงมา คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5) (β = 0.120) ตัวแปรทั้ง 2 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนบุคลากร (y_5) ได้ร้อยละ 27.60 (R^2 = 0.276) และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.36461

ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 2.278 + 0.382(x_3) + 0.082(x_5)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z} = 0.459(x_3) + 0.120(x_5)$

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (y_6)

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	.183	.069	.190	2.659**	.008
การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	.134	.055	.174	2.436*	.015
ค่าคงที่ (Constant)	2.848	.224		12.741**	.000
R = .328 R^2 = .108 Adjusted R^2 = .102 F = 17.500					

**p < .01 *p < .05

จากตาราง 4.30 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า มีจำนวน 2 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (y_6) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) (β = 0.190) รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) (β = 0.174) ตัวแปรทั้ง 2 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (y_6) ได้ร้อยละ 10.80 (R^2 = 0.108) และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.37562
ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = 2.848 + 0.183(x_4) + 0.134(x_3)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$ = 0.190(x_4) + 0.174(x_3)

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (y_7)

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1)	.397	.050	.451	7.895**	.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	.117	.049	.137	2.369*	.019
การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	.111	.055	.124	2.036*	.043
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	.125	.062	.112	2.029*	.043
ค่าคงที่ (Constant)	.948	.210		4.525**	.000
R = .696 R^2 = .485 Adjusted R^2 = .478 F = 67.809					

**p < .01 *p < .05

จากตาราง 4.31 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า มีจำนวน 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (y_7) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) (β = 0.451) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) (β = 0.137) การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) (β = 0.124) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) (β = 0.112) ตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (y_7) ได้ร้อยละ 48.50 (R^2 = 0.485) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.33202 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.948 + 0.397\ (x_1) + 0.117\ (x_2) + 0.111\ (x_3) + 0.125\ (x_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.451\ (x_1) + 0.137\ (x_2) + 0.124\ (x_3) + 0.112\ (x_4)$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 องค์ประกอบส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกันตามสมมติฐานของการวิจัย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 1,241 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 293 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการจำนวน 10 แหล่ง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision) ส่วนตัวแปรเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการจำนวน 10 แหล่ง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 2) โครงสร้างองค์กร (Structure) 3) การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (Support Mechanism) 4) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) 5) การสนับสนุนบุคลากร (Development Human) 6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 7) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้พบว่ามีค่าความเที่ยงรายด้านอยู่ระหว่าง 0.750 - 0.936

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติอนุมานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติ

ที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์รายละเอียดใน แต่ละส่วนต่อไปนี้

5.1.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 5 องค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เมื่อพิจารณารายข้อ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ และสุดความสามารถ รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารเป็นที่เคารพนับถือ มีความเชื่อมั่นศรัทธาส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารมองสิ่งต่าง ๆ อย่างเข้าใจ ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นในทุกเรื่อง รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูหรือผู้ตามทำให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารกระตุ้นครูหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และข้อ 5 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูหรือผู้ตามแก้ไขปัญหา

ด้วยตนเอง รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสนับสนุนการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ของครูหรือผู้ตามส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารพร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงาน เป็นรายบุคคล รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ในทุก ๆ เรื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหรือผู้ตามพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ทุกคนในสถานศึกษา มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษารองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสร้างทัศนคติของครูหรือผู้ตามในสถานศึกษาให้มองเป้าหมายแห่งความสำเร็จอันเดียวกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ทุกคนในสถานศึกษารู้จักเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

5.1.2 ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 7 องค์ประกอบโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนบุคลากร รองลงมา คือ การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โครงสร้างองค์กรมีผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เมื่อพิจารณารายข้อ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารนวัตกรรมสู่ภายนอก รองลงมา คือ ข้อที่ 2 การสื่อสารมีประสิทธิภาพ สมาชิกในสถานศึกษาเกิดความเข้าใจเป้าหมายเดียวกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อ 1 บุคลากรในสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายช่องทางอย่างทั่วถึง

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ให้อิสระกับสมาชิกทุกคนในการคิดและตัดสินใจ รองลงมา คือ ข้อที่ 5 มีการส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อ 1 มีการอำนวยความสะดวกต่อการเกิดนวัตกรรม

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ข้อ 1 ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน รองลงมา คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสนับสนุนทางด้านความคิด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อ 7 ผู้บริหารสนับสนุนสื่อ สิ่งของอุปกรณ์ต่าง ๆ

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านกลยุทธ์ขององค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 สมาชิกทุกคนทราบถึงหน้าที่ภารกิจงานของตนเอง รองลงมา คือ ข้อที่ 3 สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย จุดประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อ 2 สมาชิกทุกคนออกแบบวิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการในการปฏิบัติงานทุกครั้ง

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสนับสนุนสมาชิกทางด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกในสถานศึกษา และข้อ 6 ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรม ให้อิสระ และสนับสนุนการคิดสิ่งใหม่ รองลงมา คือ ข้อที่ 2 สมาชิกทุกคนร่วมกันทำสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากแบบเดิมที่ปฏิบัติอยู่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยมในการทำงานในลักษณะที่กล้าคิด กล้าลงมือทำสิ่งใหม่

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 สมาชิกทุกคนมีประสิทธิภาพ มีความสามารถที่หลากหลาย รองลงมา คือ ข้อที่ 7 ทุกคนในสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 สมาชิกทุกคนมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

5.1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก เท่ากับ 0.849 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวม เท่ากับ 0.703 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวม เท่ากับ 0.601 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร โดยรวมเท่ากับ 0.774 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านกลยุทธ์ขององค์กร โดยรวม เท่ากับ 0.673 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสนับสนุนบุคลากรโดยรวม เท่ากับ 0.473 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยรวม เท่ากับ 0.312 ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวม เท่ากับ 0.663 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา(X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญากับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (rx_3x_4 = 0.629) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (rx_2x_3 = 0.402)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา(Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ โครงสร้างองค์กรกับการสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (ry_2y_3 = 0.632) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การสนับสนุนบุคลากรกับการทำงานเป็นทีม (ry_5y_7 = 0.255)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

5.1.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_2) การสร้างแรงบันดาลใจ (x_5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.378 รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.220 การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.173 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.168 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.135 ตัวแปรทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 73.10 (R^2 = 0.731) และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.19134

ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = 0.971 + 0.270(X_3) + 0.154(X_1) + 0.117(X_2) + 0.098(X_5) + 0.120(X_4)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Y}$ = 0.378(X_3) + 0.220(X_1) + 0.173(X_2) + 0.168(X_5) + 0.135(X_4)

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดใน แต่ละส่วนต่อไปนี้

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีการกระตุ้นให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีค่านิยม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถโน้มน้าว

ความคิดให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทำให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย สามารถใช้ศักยภาพของตนในการจัดการกับปัญหา อุปสรรคได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติศักดิ์ ปัญโญ และคณะ. (2561, หน้า 135-147) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, หน้า 148) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ สมมารถ สูรโรคา (2553, หน้า 87-88) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของไมตรี คงนุกูล (2553) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติดินเคกรุงเทพฯ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรุงเทพมีภาวะผู้นำแหงการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนิดา ตระหง่าน และคณะ (2564, หน้า 189-201) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีการกระตุ้นให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน แรงบันดาลใจเป็นส่วนประกอบสำคัญของความสำเร็จในทุกเป้าหมาย แรงบันดาลใจช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ เกิดแรงกระตุ้นหรือแรงเสริมในการปฏิบัติงาน ดังที่ชำนาญ คำปัญโญสีโนทัย (2559, หน้า 485) กล่าวว่า ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน:พหุกรณีศึกษา คือ ความสามารถในการใช้กระบวนการบริหารที่มีภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน เกิดภาพความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิกุล ปัทมาตร (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม (2556, หน้า 199

- 225) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ บุณรังศรี (2559, หน้า 133) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่าด้านเสริมสร้างแรงบันดาลใจกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนิดา ตระหง่าน และคณะ (2564, หน้า 189-201) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นสถานศึกษาที่มีผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของนวัตกรรมการศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม การคิดค้นสิ่งใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงให้พัฒนาหรือดีขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัย มีการคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมมาบริหารสถานศึกษา หรือแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน จนผลสัมฤทธิ์เกิดกับผู้เรียนในที่สุด ดังที่ องค์อร ประจันเขตต์ (2557, หน้า 45) กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่ หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบวิธีการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน แล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้น ผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560, หน้า 5) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานชนก ด้วงอุดม (2562, หน้า 95) ได้ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวตักรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวน ภารังกูล (2556, หน้า 72) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรนวตักรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี พบว่า ความเป็นองค์กรนวตักรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีผู้บริหารที่ส่งเสริมสนับสนุนอำนวยความสะดวกให้กับครูหรือบุคลากรในสถานศึกษา และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสนับสนุนทางด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือการสนับสนุนทางด้านความรู้ การพัฒนาตนเองให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการส่งเสริมบุคลากร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานชนก ด้วงอุดม (2562,

หน้า 95) ได้ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวตักรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญรดี หิรัญกิตติกร และคณะ (2565) ได้ศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร โดยรวมด้านความสำคัญของบุคลากร อยู่ในระดับมาก

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โดยรวมมีค่า เท่ากับ 0.849 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการพัฒนาที่รวดเร็วของยุคปัจจุบัน สามารถเปลี่ยนแปลงพัฒนาต่อยอดจากเดิมให้ดีขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุดปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กรรัตน์ อยู่ประสิทธิ์ (2562) ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน สอดคล้องกับอนุภาพ พันชำนาญ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรม การเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จตามที่ได้วางไว้ได้อย่างดี การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นยิ่ง สำหรับผู้นำในยุคปัจจุบัน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากต้องอยู่ในสภาวะที่ต้องแข่งขัน ต้องวัดผลงาน เพื่อประสิทธิภาพ และคุณภาพของการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันยังต้องปรับเปลี่ยนองค์ประกอบต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อรองรับ และ สนับสนุนให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนและสิ่งที่มาพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น ย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของ “นวัตกรรม” การพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีความยั่งยืนมั่นคงในการเติบโตอย่างต่อเนื่องได้นั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีการมุ่งเน้น การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชารวี บุตรบำรุง และคณะ (2558, น.80-89) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้และนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้และนวัตกรรม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล ระดับมาก

5.2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (x_5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) ตัวแปรทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 73.10 และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.21187 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า “มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1” และมีตัวแปรอำนาจพยากรณ์เกินมากกว่าที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหาร โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาครู มุ่งผลสัมฤทธิ์ เกิดกับผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครูหรือผู้ตามเกิดปัญญา กระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเอกลักษณ์ การสั่งการโดยให้ครูหรือผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความรักและความเต็มใจ อยากที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จเพื่อเป้าหมายขององค์กร หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ และต้องไม่ลืมที่จะคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถ และความถนัดของครูหรือผู้ตาม ส่งเสริมการทำงานด้วยการสร้างแรงจูงใจแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนสื่อสิ่งของอุปกรณ์ในการพัฒนา และสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำต้องกระตุ้นครูหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร รู้จักเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มองที่เป้าหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Suhana et al. (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม การแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัยเอกชนของอินโดนีเซีย นักวิชาการได้มุ่งเน้นไปที่การสำรวจเกี่ยวกับประเด็นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในองค์กร ระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและ สอดคล้องกับ Nancy (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและนวัตกรรม ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของครูในโรงเรียน การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นนวัตกรรมในองค์กรในระดับมาก ตรงกับงานวิจัยของ Asiedu et al. (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ความสามารถในการจัดการความรู้การปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมขององค์กรได้ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของนวัตกรรมอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐากูร อนุสรณ์พาณิชกุล (2563, น.14-24) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการจัดการนวัตกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการนวัตกรรมมาก รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการจัดการนวัตกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในเขตภาคเหนือตอนล่างประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการนวัตกรรมรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.6 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีดังนี้

5.6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

5.6.1.1 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น

1) ผู้บริหารควรคำนึกถึงความพึงพอใจของครูหรือผู้ตามก่อนมอบหมายงานเสมอ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานเฉพาะอย่างแก่ครูหรือผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเป็นระบบ และเหมาะสมกับบุคคล

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรอธิบายถึงวิธีการปฏิบัติงานแก่ครูหรือผู้ตามอย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของงาน

5.6.1.2 จากผลการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านโครงสร้างองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น

1) โรงเรียนควรมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมระดับการบริหาร และหน้าที่งานด้านต่าง ๆ ที่ชัดเจนเพื่อที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานเกิดประสิทธิภาพ

2) โรงเรียนควรมีบรรยากาศการทำงานที่ยืดหยุ่น และเข้ากับสถานการณ์ สอดคล้องตามบริบทท่องถิ่น หรือสถานศึกษา

5.6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.6.2.1 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

5.6.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

กันทิมา ชัยอุดม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กัมปนาท ศรีเชื้อ. (2565). *นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2565, จาก https://loei1.go.th/?p=3036.

กิติศักดิ์ ปัญโญ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์,* 13 (38), 135-147.

กิตติศักดิ์ บุณรังศรี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กรุงเทพธุรกิจ. (2564). *4 ความเปลี่ยนแปลง ยุคโควิด-19 สู่การปรับตัว Next Normal.* สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2565, จาก https://www.bangkokbiznews.com/social/976332_.

เกศสุดา วรรณสินธ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

กรรัตน์ อยู่ประสิทธิ. (2562). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร*. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ขวัญชนก แสงท่านั่ง. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ,* 5 (7), 153-167.

จักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สินจินดาวงศ์. (2563). การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา,* ครั้งที่ 15 (หน้า 1907).

จารุวรรณ นูสา. (2564). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิติมา วรรณศรี. (2564). *การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.

แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมองค์กรและการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการดำเนินงานโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5 (4), 128-144.

ชโรบล เฉียงกลาง และสมหญิง จันทรุไทย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 7(7), 87-104.

ชัยวัฒน์ ชยางกูร. (2563). *Leader and Coach*. สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2565, จาก https://www.youtube.com/watch?v=GJK6dFsJPgg&t=12s .

ชารวี บุตรบำรุง และคณะ. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้และนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย. *วารสารสมาคมนักวิจัย,* 18(3), 80-89.

ชวน ภารังกูล. (2556). *การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี*. รายงานการวิจัย, ชลบุรี, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ชำนาญ คำปัญโญสีโนทัย. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน : พหุกรณีศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ฐากูร อนุสรณ์พาณิชกุล. (2563). รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการจัดการนวัตกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง,* 9(2), 14-24.

ฐิริญญา พรหมศร. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ณัฐพงศ์ ตระการ และสุรางคนา มัณยานนท์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,* 2(1), 121-132.

เตือนใจ สุนุกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทัศนี ไชยจิตร และคณะ. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชธานี,* 5 (1), 103-118.

ไทยรัฐ ออนไลน์. (2564). *รู้จัก นวัตกรรม คืออะไร มีกี่ประเภท ประยุกต์ใช้กับอะไรได้บ้าง?*. สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2565, จาก https://www.thairath.co.th/lifestyle/life/2225171 .

ธวัช บุญยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.

ธัญรดี หิรัญกิตติกร และคณะ. (2565). *การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร*. วารสารวิชาการและวิจัย, *มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,* 12(2), 266-277.

ธเนตร์ตรี รัตนเรืองยศ. (2564). *Leadership หรือ ภาวะผู้นำคืออะไร*. สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2565, จาก https://thaiwinner.com/what-is-leadership/ .

นันธิดา จันทร์ศิริ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กร*. สำนักวิชารัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

นฤมล เพ็ญสิริวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT TO INCREMENTAL EFFICIENCY. *วารสาร มจร, มนุษยศาสตร์ปริทรรศ์,* 4(2), 118-124.

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์.

บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2555). องค์กรแห่งนวตักรรม:การปรับตัวขององค์กรภาครัฐในทศวรรษ. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,* 71 - 93.

บุษกร คำโฮม. (2561). บทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริมนวัตกรรมองค์กร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.* 16(75), 1-6

เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ปานชนก ด้วงอุดม. (2562). *การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์. (2563). *หลักสูตรฝึกอบรม การสร้างองค์กรนวัตกรรมด้วยการคิดเชิงการออกแบบ*. สืบค้นเมื่อ 11 กันยายน 2565, จาก https://www.entraining.net/course.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2556). *ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม.* กรุงเทพมหานคร: อนิเมทกรุ๊ป.

ผกาพรรณ์ เชื้อเมืองพาน. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

ภัทราพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลย: ภาควิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ภูมิภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร และคณะ. (2564). รูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ,* 7(1), 159-170.

ภารดี อนันต์นาวี. (2564). องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,* 10 (2).

ไมตรี คงนุกูล. (2553). *การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติดินเคด.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พุทธศักราช 2562. (2562, 30 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา.* หน้า 102.

รัตนวดี โมรากุล และคณะ. (2560). *การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 2341-2355.

รัตติยา จันทร์เอียด. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

รัตนา นาคมุสิก. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน และสันติธร ภูริภักดี. (2560). *บทบาทของภาวะผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงแรมในอำเภอหัวหิน*. สาขามนุษยศาสตร์ สังคมวิทยาและการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

วัลยา ไชยธารี. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วาทินี พูลทรัพย์. (2563). *องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา.* ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิชาการรอบตัวเรา. (2564). *คุณประโยชน์ของนวัตกรรม.* สืบค้นเมื่อ 11 กันยายน 2565, จาก https://vcharkarn.com/article/ .

วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). การบริหารการศึกษาในและสำหรับศตวรรษที่ 21 Education Administration in and for 21st Century. *เอกสารประกอบการบรรยายในการสัมมนาวิชาการ, มมร, วิทยาเขตอีสาน.*

วรวัฒน์ แสงน้อยอ่อน. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership).* สืบค้นเมื่อ11 กันยายน 2565, จาก http://drweerapong.blogspot.com/2015/02/blog-post_99.html .

วรวงค์ รักเรืองเดช. (2564). *งานแสดงนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการศึกษา (Thailand Education Technology Expo 2021.* สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2565, จากhttps://www.bangkokbiznews.com/social/977893.

พระครูปลัดสุวัฒนพุทธิคุณ, สุเทพ ดีเยี่ยม และณัฏยาณี บุญทองคำ. (2563). การสร้างนวัตกรรมในบริบทภาครัฐไทย. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น,* 6(3), 287-299

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (2542, 22 กรกฎาคม). ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553, *ราชกิจจานุเบกษา.* หน้า 1.

พนิดา ตระหง่าน และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi,* 7 (2), 189-201.

พิกุล ปัทมาตร. (2556). การศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์),* 7(3), 157-168.

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ. (2565). องค์กรแห่งนวัตกรรม. *คุรุสภาวิทยาจารย์ JOURNAL OF TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT,* 3 (2), 33-49

สิริภักตร์ ศิริโท และคณะ. (2560). ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร,* 14 (1), 159 - 177.

สมมารถ สูรโรคา. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุภาภรณ์ เหล่าศรีรัตนา. (2565). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรม ในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7. *วารสารบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,* 4 (1), 44-58.

สุริศา ริมคีรี. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมบัติ นามบุร. (2562). นวัตกรรมและการบริหารจัดการ. *วารสารวิจยวิชาการ,* 2(2), 121-134

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ. (2563). นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ. *คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,* 33 (128), 49-65

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2554). *ภาวะผู้นำ.* ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

โสภณ ภูเก้าล้วน. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.* สืบค้นเมื่อ วันที่ 4 กันยายน 2565, จาก https://www.gotoknow.org

เสาวลักษณ์ สุทธิพรโอภาส. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *นโยบายและจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565*. สืบค้นเมื่อ 11 กันยายน 2565, จาก https://www.moe.go.th/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *ก.ค.ศ. ประกาศใช้หลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ.* สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2565, จาก https://otepc.go.th/th/content_page/item/3363-4-10.html .

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2552). *องค์กรนำในการส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ.* สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2565, จากhttp://oldweb.most.go.th/main/index.php/intro/structural-units/public-organizations/nia.html

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2553). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร = Innovation management executives (IMEs)*. ใน ศุภชัย หล่อโลหการ, ทศพลค์ พรมนุชาธิป, ปัทมาวดี พัวพรหมยอด (บรรณาธิการ). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3), กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.* สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2565, จาก https://moe360.blog/2020/11/09/policy-focus-2022/.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). กรอบแนวคิดนวัตกรรม. *เอกสารประกอบการประชุมขับเคลื่อนแผนฯ 12 สู่อนาคตประเทศไทย*, นนทบุรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1. (2565). *นโยบายการบริหารงาน ผอ. สพป.ลย. 1*. สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2565, จาก https://loei1.go.th/ .

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (2542, 22 กรกฎาคม). ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553, *ราชกิจจานุเบกษา.* หน้า 1.

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อนุภาพ พันชำนาญ. (2560). *ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรม.* สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2566, จาก http://www.happy-training.com/.

อัฒนศักดิ์ สิทธิ. (2561). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.* ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรอุษา มหาสุวรรณ. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อาซีซ๊ะ ยีหะมะ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1.* หลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อิศราวดี ชำนาญกิจ. (2551). *คุณลักษณะของภาวะผู้นำยุคใหม่.* สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2565, จาก https://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Leadership_11.htm.

อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกูล. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้.* (พิมพ์ครั้งที่ 2), กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อุมาวดี เหล่าอรรคะ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

องค์อร ประจันเขตต์. (2557). องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา An educational innovative organization: A new choice of educational administration. *วารสารพยาบาลทหารบก Journal of The Royal Thai Army Nurses,* 15(1), 45-51.

ไอริน โรจน์รักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,* 2(2), 46-60.

ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

2. ภาษาอังกฤษ

Abdoulie J. (2018). *Organization Innovations that stick: best practice in sustainable organizational change. In Dissertation*, University of South Florida.

Adams, R. & Bessant, J. Phelps R. (2006). Innovation management. *A review, International. Journal of Management Reviews,* 8(10), 21-47.

Alison D. (2021). *Important Leadership Skills for Workplace Success.* Retrieved September 15 2022, from https://www.thebalancemoney.com/top-leadership-skills-2063782 .

Asiedu, M. A., Anyigba, H. O., Kwame, S. A., George, O. A., & Addae, J. A. (2020). Factors Influencing Innovation Performance in Higher Education Institutions. *Journal Articles, Reports, The Learning Organization: Emerald Publishing Limited.*

Bass, B. M. (1985). model of transformational leadership. *In T.F. Mech & G.B. McCabe (Eds.), Westport, CT: Greenwood,* 66–82.

Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *journal of Applied Psychology,* 88(2), 207–218.

Birasnav, M. (2014). Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership. *Journal of Business Research,* 67(8), 1622-1629.

Clavelle, T. J. (2018). *Inspire others through transformational leadership.* Retrieved September 4 2022, from https://www.myamericannurse.com/inspire-transformational-leadership/.

DTI. (2004). *Succeeding Through Innovation, Creating Competitive Advantage Through Innovation: A Guide for Small and Medium Sized Businesses.* London: Department of Trade and Industry.

European Parliamentary Research Service. (2016, May). EU Innovation. *Vincent Reillon, Members' Research Service, PE* 583.779, 1-37.

Freeman, C. & Soete, L. (1997). *The Economics of Industrial Innovation*. (3rd ed.). London: Continuum.

Gibson et al. (2000). The Path to Teacher Leadership in Educational Technology. *Contemporary Issues in Technology and Teacher Education, 2 (2),* 178-203.

Gisli, T. (2012). INNOVATION EDUCATION TO IMPROVE SOCIAL RESPONSIBILITY THROUGH GENERAL EDUCATION. *Loughborough University Library, Open Journals, TILTAI, 4,* 71-78.

Gregory A. A. (2007). Transformational and Transactional Leadership: Association With Attitudes Toward Evidence-Based Practice. *Psychiatr Serv, 57 (8),* 1162–1169.

Hermans, C. (2021). Discernment as Predictor for Transformational Leadership. *Journal of Beliefs,* 42(1), 1-16.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Educational Administration: Theory*. Research (6th ed.). New York: McGraw–Hill.

James M. B. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

Jay A. C., & Rabindra, N. K. (1998). Charismatic Leadership in Organizations. *Thousand Oaks, Sage Publications,* 1998, 126-136.

John, P. K. (1996). *Leading Change 1st ed. Boston*, Harvard Business School Press, 21.

Jorge L. (2015). *Types of Innovation*. Retrieved September 14 2022, from https://techblog.constantcontact.com/software-development/types-of-innovation/.

Julia, K. (2562). *Types of Innovation – The Ultimate Guide with Definitions and Examples*. Retrieved September 14 2022, from https://www.viima.com/blog/types-of-innovation.

Kris, P., (2020). *Innovation*. Retrieved September 4 2022, from https://greedisgoods.com.

Lisa, C. (2018). *7 Reasons Why Innovation is Important*. Retrieved September 12 2022, from https://lisacaprelli.com/7-reasons-innovation-is-important/.

Maria, E. M. (2021). Transformational Leadership at Times of Crisis: The Case of School Leaders in Greece. *European Journal of Educational Management.* 4 (1), 1 – 11.

Maritz, A., de Waal, A., Buse, S., Herstatt, C., Lassen, A. and Maclachlan, R. (2014). Innovation education programs: toward a conceptual framework. *European Journal of Innovation Management,* 17(2), 166-182.

Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management,* 6 (1), 64-74.

McKenna, E. F. (2020). *Business psychology and organizational behavior*. (6th ed.). London: Routledge.

McKeown, M. (2008). *The truth about innovation*. London: Prentice Hall.

Mehmet, S. B., Ali, C. K., & Mahmut P. (2021). The Moderation Role of Transformational Leadership in the Effect of Instructional Leadership on Teacher Professional Learning and Instructional Practice: An Integrated Leadership Perspective. *Educational Administration Quarterly2021, 57(5),* 776–814.

Mitchell, D.E., & Tucker, S. (1992, February). Leadership Area Way of Thinking. *Educational Leadership,* 49 (5), 10-11.

Mohamed, B. S. (2011). *Impact of Organizational innovation on firm performance : Evidence from Malaysian-based ICT companies*. Business and Management Review, 1(5), 1-11.

Mushinsky, P. M. (1997). "*Psychology applied to work an introductions to industrial and organizational psychology*". California Brooks: Cole.

Nancy, M. (2020). Leadership and Innovation in a Special Education School. *Educational Leadership and Administration: Teaching and Program Development,* 33, 56-69.

Ordway Tead. (1970). *The Art of Leadership*. New York McGraw: Hill Book Company.

Perez, G. B. (1999). Knowledge Management in Agile Innovative Organizations. *Journal of Knowledge Management,* 3(1), 6-17.

Robbins, S. P. & Coulter, M. (2018). *Management*. (14th ed.). Harlow: Pearson Education.

Rósa G. (2013). *Innovation Education: Defining the Phenomenon*. The Routledge International Handbook of Innovation Education, (1st ed.), Iceland: Routledge.

Sagnak, M., Kuruoz, M., Polat, B, & Soylu, A. (2015). Transformational leadership and innovative climate: An examination of the mediating effect of psychological empowerment. *Eurasian Journal of Educational Research,* 15 (60), 149-168.

Salika. (2022). *knowledge sharing space*", Retrieved September 4 2022, from https://www.salika.co/2019/11/14/change-and-coping-with-change/.

Sawasn, A. H. (2019). Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *International Journal of Leadership in Education Theory and Practice. 24 (5).*

Schein, E. H. (1990). *Organizational Culture*. American Psychologist.

Schilling, M.A. (2008). *Strategic Management of Technological Innovation*. (2nd ed.). NY: McGraw-Hill Education.

Smits, R. (2002). Innovation studies in the 21 th century: Questions from a user's Perspective. *Technological Forecasting & Social Change,* 69 (2), 861-883.

Sitthitham Naphatsawan. (2021). *Leader VS. Leadership* Retrieved September 4 2022, from https://missiontothemoon.co/softskill-leadership/.

Sirisit. (2519). *The importance of innovation*. Retrieved September 18 2022, from https://warakon.home.blog/.

Skye Schooley. (Jun 29, 2022). *"10 Ways to Become a Better Leader".* Business News Daily Staff, Staff writer updated.

Startups Hong Kong Limited. (2018). *The importance of innovation*. Retrieved September 15 2022, from https://warakon.home.blog/.

Suhana, S., Fuad Mas'ud, S. S., & Udin, U. (2019). *Ph.D. Student of Diponegoro University*. Lecturer of Stikubank University, Indonesia.

Suliyanto, S., & Rahab, R. (2012). The role of market orientation and learning orientation In improving innovativeness and performance of small and medium. *Asian Social Science*, 8 (1), 134-145.

Tidd, J. (2001). Innovation management in context: environment, organization and performance. *International Journal of Management Reviews,* 3(3), 169-183.

UNESCO. (2005). *School excellence: A training manual for educational management*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization Institute for Capacity Building in Africa.

Wei, J., & Wang, T. (2008). *Structural characteristics and performance of innovative organization in knowledge-intensive business services*. Empirical studies in China, Zhejiang University.

Weiss, D. S. & Legrand, C. P. (2011). *Innovation Intelligence: The Art andPractice of Leading Sustainable Innovation in Your Organization*. Ontario, John Wiley and Sons.

White, M. A. & Bruton, G. D. (2007). The Management of Technology and Innovation: A Strategic Approach. *South-Western*, Cengage Learning.

Yukl G. (2006). "*Leadership in Organizations*". (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รศ.ดร. บุญช่วย ศิริเกษ

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. ดร. กรรณิกา ไวโสภา

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิชาวิจัย วัดผล และสถานการศึกษา
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3. ดร. วรรณที ศรีโนนยาง

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เลย เขต 1

4. ดร. ฤตธวัส พินิจนึก

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

5. ดร. อรุณี ราชพัฒน์

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาโคก

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๓๗๐ **วันที่** ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

ด้วยนางสาวรัตน์สุดา พรมสุปัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
ทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางสาวรัตน์สุดา พรมสุปัด ผู้วิจัย
ทร ๐๘๑ ๔๘๖๘๒๐๑

รับทราบและ
ให้ประเมินเครื่อง
30 พ.ย. 65

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๓๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วรรณที ศรีโนนยาง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวรัตน์สุดา พรมสุปัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ *เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1* โดยมี รศ. ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางสาวรัตน์สุดา พรมสุปัด ผู้วิจัย
โทร ๐๘๑ ๔๘๖ ๘๒๐๑

ลงชื่อ.....
(.....ดร. วรรณที ศรีโนนยาง.....)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๓๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ฤตธวัส พินิจนึก ศึกษานิเทศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวรัตน์สุดา พรมสุปัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ *เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1* โดยมี รศ. ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางสาวรัตน์สุดา พรมสุปัด ผู้วิจัย
โทร ๐๘๑ ๔๘๖ ๘๒๐๑

ลงชื่อ.....

(.....)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๓๘๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.อรุณี ราชพัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาโคก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวรัตน์สุดา พรมสุปัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณ
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยมี รศ. ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึ
ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณ
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใค
ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รั
ความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางสาวรัตน์สุดา พรมสุปัด ผู้วิจัย
โทร ๐๘๑ ๔๘๖ ๘๒๐๑

ลงชื่อ.....
(ดร.อรุณี ราชพัฒน์)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๗๐ **วันที่** ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กรรณิกา ไวโสภา

ด้วยนางสาวรัตน์สุดา พรมสุปัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางสาวรัตน์สุดา พรมสุปัด ผู้วิจัย
โทร ๐๘๑ ๔๘๖๘๒๐๑

ลงชื่อ.....
(ดร. กรรณิกา ไวโสภา



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๕๒๑

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๒๙๓ ชุด

ด้วยนางสาวรัตน์สุดา พรมสุปัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอนของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวรัตน์สุดา พรมสุปัด เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวรัตน์สุดา พรมสุปัด ผู้วิจัย
โทร ๐๘๑ ๔๘๖๘๒๐๑



ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง การจัดทำแบบสอบถามสำหรับการวิจัยเรื่องนี้ กำหนดให้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating Scale) จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกออกเป็น 7 องค์ประกอบ คือ การติดต่อสื่อสาร โครงสร้างองค์กร การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร กลยุทธ์ขององค์กร การสนับสนุนบุคลากร การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating Scale) จำนวน 39 ข้อ

คำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ ความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อประโยชน์ และคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นไป

จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวรัตน์สุดา พรมสุปัด
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ม หาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 31 ปี

( ) ระหว่าง 31 - 40 ปี

( ) ระหว่าง 41 - 50 ปี

( ) มากกว่า 50 ปี

3. ประสบการณ์

( ) ต่ำกว่า 5 ปี

( ) ระหว่าง 5 - 10 ปี

( ) ระหว่าง 11 - 20 ปี

( ) มากกว่า 50 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง: โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่กำหนดในแต่ละหัวข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating Scale) จำนวน 30 ข้อโดยกำหนดความหมายแต่ละระดับดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma)						
1.	ผู้บริหารมีความรอบรู้ และบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ						
2.	ผู้บริหารมีศีลธรรม จริยธรรม มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้						
3.	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ						
4.	ผู้บริหารไม่มุ่งผลประโยชน์ส่วนตน						
5.	ผู้บริหารเป็นที่เคารพนับถือ มีความเชื่อมั่นศรัทธา						
6.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ และสุดความสามารถ						
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ(Inspirational Motivation)						
7.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน						
8.	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูหรือผู้ตามทำให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน						
9.	ผู้บริหารมีความพยายาม ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน						
10.	ผู้บริหารมองสิ่งต่าง ๆ อย่างเข้าใจ ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นในทุกเรื่อง						
11.	ผู้บริหารมองสถานการณ์อย่างมีความหวัง ว่าต้องมีสิ่งดี ๆ เกิดขึ้นในอนาคต						
	3. การกระตุ้นทางปัญญา(Intellectual Stimulation)						
12.	ผู้บริหารกระตุ้นครูหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น						
13.	ผู้บริหารสร้างความท้าทาย ให้ครูหรือผู้ตาม						
14.	ผู้บริหารสนับสนุนการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ของครูหรือผู้ตาม						
15.	ผู้บริหารส่งเสริมความรู้ หรือพัฒนาความสามารถของครูหรือผู้ตาม						
16.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูหรือผู้ตามแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง						
17.	ผู้บริหารมุ่งเน้นความเจริญก้าวหน้าของครูหรือผู้ตาม						
18.	ผู้บริหารพร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ						

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(Individualized Consideration)							
19.	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ในทุก ๆ เรื่อง						
20.	ผู้บริหารเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล						
21.	ผู้บริหารแสดงให้ครูหรือผู้ตามรู้สึกตนเองมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อสถานศึกษา						
22.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหรือผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ						
23.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหรือผู้ตามพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ						
24.	ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของครูหรือผู้ตาม						
25.	ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงาน เป็นรายบุคคล						
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม(Building a Shared Vision)							
26.	ผู้บริหารมองภาพในอนาคตเพื่อจะไปสู่การเปลี่ยนแปลง						
27.	ผู้บริหารสร้างทัศนคติของครูหรือผู้ตามในสถานศึกษาให้มองเป้าหมายแห่งความสำเร็จอันเดียวกัน						
28.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหรือผู้ตามมีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน						
29.	ทุกคนในสถานศึกษารู้จักเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม						
30.	ทุกคนในสถานศึกษา มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษา						

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	1. การติดต่อสื่อสาร(Communication)						
31.	บุคลากรในสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายช่องทางอย่างทั่วถึง						
32.	การสื่อสารมีประสิทธิภาพ สมาชิกในสถานศึกษาเกิดความเข้าใจเป้าหมายเดียวกัน						
33.	การดำเนินงานเกิดผลอย่างรวดเร็ว						
34.	มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร นวัตกรรมสู่ภายนอก						
35.	บุคคลภายนอก ติดต่อสื่อสารกับสถานศึกษาได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว						
	2. โครงสร้างองค์กร (Structure)						
36.	มีการอำนวยความสะดวกต่อการเกิดนวัตกรรม						
37.	มีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ และสอดคล้องตามบริบทสถานศึกษา						
38.	มีความยืดหยุ่นต่อการดำเนินงานตามสถานการณ์						
39.	ให้อิสระกับสมาชิกทุกคนในการคิด และตัดสินใจ						
40.	มีการส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน						
	3. การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร(Support mechanism)						
41.	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน						
42.	สมาชิกทุกคนเกิดแรงจูงใจ ในการคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่หรือพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม						
43.	ผู้บริหารมุ่งเน้นที่เป้าหมาย						
44.	มีการสนับสนุนที่หลากหลาย						
45.	ผู้บริหารเสริมแรงทางบวกด้วยคำชม						
46.	ผู้บริหารสนับสนุนทางด้านความคิด						
47.	ผู้บริหารสนับสนุนสื่อ สิ่งของอุปกรณ์ต่าง ๆ						
	4. กลยุทธ์ขององค์กร(Strategy)						
48.	สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา						

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
49.	สมาชิกทุกคนออกแบบวิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการในการปฏิบัติงานทุกครั้ง						
50.	สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย จุดประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน						
51.	สมาชิกทุกคนทราบถึงหน้าที่ภารกิจงานของตนเอง						
52.	สมาชิกทุกคนปฏิบัติงานด้วยจุดประสงค์เดียวกัน						
	5. การสนับสนุนบุคลากร(Development human)						
53.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกในสถานศึกษา						
54.	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
55.	ผู้บริหารสนับสนุนสมาชิกทางด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ						
56.	ผู้บริหารสนับสนุนด้านความรู้ และการพัฒนาองค์ความรู้ของสมาชิก						
57.	ผู้บริหารมีผลสะท้อนในทางเชิงบวก เช่น การให้กำลังใจ การเข้าใจและรับฟังความเห็น						
58.	ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ต่อไป						
	6. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)						
59.	ผู้บริหารส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรม ให้อิสระ และสนับสนุนการคิดสิ่งใหม่						
60.	สมาชิกทุกคนร่วมกันทำสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากแบบเดิมที่ปฏิบัติอยู่						
61.	ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยมในการทำงานในลักษณะที่กล้าคิดกล้าลงมือทำสิ่งใหม่						
2.	สมาชิกทุกคนพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์สูงสุด						
	7. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)						
63.	สมาชิกทุกคนปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือ ร่วมใจกัน						
64.	สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้น						
65.	สมาชิกทุกคนมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน						

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
66.	ทุกคนในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์						
67.	ทุกคนในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด						
68.	สมาชิกทุกคนมีประสิทธิภาพ มีความสามารถที่หลากหลาย						
69.	ทุกคนในสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว						

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นางสาวรัตน์สุดา พรมสุปัด

ผู้วิจัย



ภาคผนวก จ
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ข้อ	ความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma)									
1.	ผู้บริหารมีความรอบรู้ และบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีศีลธรรม จริยธรรม มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารไม่มุ่งผลประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารเป็นที่เคารพนับถือ มีความเชื่อมั่นศรัทธา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ และสุดความสามารถ	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
2. การสร้างแรงบันดาลใจ(Inspirational Motivation)									
7.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูหรือผู้ตามทำให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารมีความพยายาม ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารมองสิ่งต่าง ๆ อย่างเข้าใจยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นในทุกเรื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
11.	ผู้บริหารมองสถานการณ์อย่างมีความหวังว่าต้องมีสิ่งดี ๆ เกิดขึ้นในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	3. การกระตุ้นทางปัญญา(Intellectual Stimulation)								
12.	ผู้บริหารกระตุ้นครูหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสร้างความท้าทาย ให้ครูหรือผู้ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสนับสนุนการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ของครูหรือผู้ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารส่งเสริมความรู้ หรือพัฒนาความสามารถของครูหรือผู้ตาม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูหรือผู้ตามแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารมุ่งเน้นความเจริญก้าวหน้าของครูหรือผู้ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารพร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(Individualized Consideration)								
19.	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ในทุก ๆ เรื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารแสดงให้ครูหรือผู้ตามรู้สึกตนเองมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหรือผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
23.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหรือผู้ตามพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของครูหรือผู้ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงาน เป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม(Building a Shared Vision)								
26.	ผู้บริหารมองภาพในอนาคตเพื่อจะไปสู่การเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสร้างทัศนคติของครูหรือผู้ตามในสถานศึกษาให้มองเป้าหมายแห่งความสำเร็จอันเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหรือผู้ตามมีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
29.	ทุกคนในสถานศึกษารู้จักเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
30.	ทุกคนในสถานศึกษา มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ความคิดเห็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเลย เขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	1. การติดต่อสื่อสาร(Communication)								
31.	บุคลากรในสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายช่องทางอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
32.	การสื่อสารมีประสิทธิภาพ สมาชิกในสถานศึกษาเกิดความเข้าใจเป้าหมายเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
33.	การดำเนินงานเกิดผลอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
34.	มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร นวัตกรรมสู่ภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
35.	บุคคลภายนอก ติดต่อสื่อสารกับสถานศึกษาได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	2. โครงสร้างองค์กร (Structure)								
36.	มีการอำนวยความสะดวกต่อการเกิดนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
37.	มีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ และสอดคล้องตามบริบทสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
38.	มีความยืดหยุ่นต่อการดำเนินงานตามสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
39.	ให้อิสระกับสมาชิกทุกคนในการคิดและตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
40.	มีการส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	3. การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร(Support mechanism)								
41.	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ความคิดเห็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเลย เขต 1	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
42.	สมาชิกทุกคนเกิดแรงจูงใจ ในการคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่หรือพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
43.	ผู้บริหารมุ่งเน้นที่เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
44.	มีการสนับสนุนที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
45.	ผู้บริหารเสริมแรงทางบวกด้วยคำชม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
46.	ผู้บริหารสนับสนุนทางด้านความคิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
47.	ผู้บริหารสนับสนุนสื่อ สิ่งของอุปกรณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	4. กลยุทธ์ขององค์กร(Strategy)								
48.	สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
49.	สมาชิกทุกคนออกแบบวิธีการ ขั้นตอนหรือกระบวนการในการปฏิบัติงานทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
50.	สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย จุดประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
51.	สมาชิกทุกคนทราบถึงหน้าที่ภารกิจงานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
52.	สมาชิกทุกคนปฏิบัติงานด้วยจุดประสงค์เดียวกัน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	5. การสนับสนุนบุคลากร(Development human)								
53.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
54.	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ความคิดเห็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
55.	ผู้บริหารสนับสนุนสมาชิกทางด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
56.	ผู้บริหารสนับสนุนด้านความรู้ และการพัฒนาองค์ความรู้ของสมาชิก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
57.	ผู้บริหารมีผลสะท้อนในทางเชิงบวก เช่น การให้กำลังใจ การเข้าใจและรับฟังความเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
58.	ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	6. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)								
59.	ผู้บริหารส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรมให้อิสระ และสนับสนุนการคิดสิ่งใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
60.	สมาชิกทุกคนร่วมกันทำสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากแบบเดิมที่ปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
61.	ผู้บริหารส่งเสริมค่านิยมในการทำงานในลักษณะที่กล้าคิด กล้าลงมือทำสิ่งใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
62.	สมาชิกทุกคนพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
	7. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)								
63.	สมาชิกทุกคนปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือ ร่วมใจกัน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
64.	สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
65.	สมาชิกทุกคนมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
66.	ทุกคนในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ความคิดเห็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเลย เขต 1	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
67.	ทุกคนในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
68.	สมาชิกทุกคนมีประสิทธิภาพ มีความสามารถที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
69.	ทุกคนในสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

ภาคผนวก ฉ
ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Coefficient Alpha)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เลย เขต 1

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	6

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	5

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	7

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	7

1.5 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	5

2. การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.1 การติดต่อสื่อสาร (Communication)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	5

2.2 โครงสร้างองค์กร (Structure)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	5

2.3 การสนับสนุนสิ่งที่ก่อเกิดการขับเคลื่อนในองค์กร (Support mechanism)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	7

2.4 กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	5

2.5 การสนับสนุนบุคลากร (Development human)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	6

2.6 การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	4

2.7 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	7

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	69

ภาคผนวก ช
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	X	Y
X1	Pearson Correlation	1	.623**	.551**	.450**	.464**	.572**	.465**	.610**	.527**	.277**	.165**	.655**	.792**	.674**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293
X2	Pearson Correlation	.623**	1	.567**	.449**	.402**	.550**	.384**	.618**	.529**	.337**	.254**	.539**	.767**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293
X3	Pearson Correlation	.551**	.567**	1	.629**	.467**	.550**	.552**	.720**	.628**	.515**	.293**	.521**	.840**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293
X4	Pearson Correlation	.450**	.449**	.629**	1	.476**	.518**	.486**	.548**	.494**	.357**	.299**	.455**	.768**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293
X5	Pearson Correlation	.464**	.402**	.467**	.476**	1	.552**	.436**	.506**	.430**	.334**	.204**	.416**	.723**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293
Y1	Pearson Correlation	.572**	.550**	.550**	.518**	.552**	1	.493**	.604**	.532**	.308**	.284**	.554**	.703**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293
Y2	Pearson Correlation	.465**	.384**	.552**	.486**	.436**	.493**	1	.632**	.504**	.390**	.280**	.425**	.601**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293
Y3	Pearson Correlation	.610**	.618**	.720**	.548**	.506**	.604**	.632**	1	.634**	.459**	.351**	.556**	.774**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293

Y4	Pearson Correlation	.527**	.529**	.628**	.494**	.430**	.532**	.504**	.634**	1	.553**	.359**	.485**	.673**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293
Y5	Pearson Correlation	.277**	.337**	.515**	.357**	.334**	.308**	.390**	.459**	.553**	1	.376**	.255**	.473**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293
Y6	Pearson Correlation	.165**	.254**	.293**	.299**	.204**	.284**	.280**	.351**	.359**	.376**	1	.280**	.312**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293
Y7	Pearson Correlation	.655**	.539**	.521**	.455**	.416**	.554**	.425**	.556**	.485**	.255**	.280**	1	.663**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293
X	Pearson Correlation	.792**	.767**	.840**	.768**	.723**	.703**	.601**	.774**	.673**	.473**	.312**	.663**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293
Y	Pearson Correlation	.674**	.652**	.760**	.629**	.580**	.760**	.738**	.865**	.803**	.637**	.510**	.728**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นางสาวรัตน์สุดา พรมสุปัด
วันเดือนปีเกิด : 25 กรกฎาคม 2536
สถานที่เกิด : 123 หมู่ 4 ตำบลนาแค อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน : โรงเรียนบ้านห้วยพิชัย ตำบลห้วยพิชัย อำเภอปากชม จังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา

: พ.ศ. 2548 ประถมศึกษา โรงเรียนชายแดนประชาสรรค์
พ.ศ. 2551 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนน้ำโสมพิทยาคม
พ.ศ. 2554 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนกรุงเทพเฮลเทค กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2560 ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต วิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร

ประวัติการทำงาน : ครู โรงเรียนบ้านห้วยพิชัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1