

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ว่าที่ร้อยตรี จรัญ กาษาวัต

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ว่าที่ร้อยตรี จรัญ กาษาวัต



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

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

ACTING SUB LT. JARUN KASAWAT

A THESIS PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	ภาวะผู้นำการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
ชื่อนักศึกษา	:	ว่าที่ร้อยตรี จรัญ กาษาวัต
ชื่อปริญญา	:	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	:	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	:	2566
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	รศ. ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

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

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

กรรมการ .....
(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

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

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	Creative Leadership of School Administrators Effecting to Innovative Organization of Schools under Loei Primary Educational Service Area Office 1
Student's Name	:	Acting Sub. Lt. Jarun Kasawat
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
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 Degree of Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....P. S. Santhorn.....

(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Thesis Committee:

Chairman .....

(Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra)

Member (Advisor) .....Pim-on.....

(Assoc. Prof. Dr. Pim-on Sodium)

Member .....B. Sirikase.....

(Assoc. Prof. Boonchuay Sirikase)

Member .....Chissanapong.....

(Asst. Prof. Dr. Chissanapong Sonchan)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**
ชื่อนักศึกษา	:	**ว่าที่ร้อยตรี จรัญ กาษาวัต**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2565**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**รศ. ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน เท่ากับ 0.970 และ 0.953 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมมีค่า ในระดับสูง เท่ากับ 0.799 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านความยืดหยุ่น โดยทั้ง 4 ด้านร่วมกันมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 63.70 (R^2 = 0.637) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.17896

5) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = 1.313 + 0.198(x_3) + 0.143(x_1) + 0.196(x_2) + 0.153(x_4)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$ = 0.279(x_3) + 0.212(x_1) + 0.269(x_2) +0.215(x_4)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**Creative Leadership of School Administrators Effecting to Innovative Organization of Schools under Loei Primary Educational Service Area Office 1**
Student's Name	:	**Acting Sub. Lt. Jarun Kasawat**
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 (1) to study the level of creative leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Office Loei 1, (2) to study the level of innovative organization of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 1, (3) to study the relationship between the creative leadership of school administrators and the innovative organization of schools, and (4) to study the administrators' creative leadership influencing the schools' innovative organization, and (5) to construct the predictive equation of the administrators' creative leadership influencing the schools' innovative organization. The sample group was a total of 337 school administrators and teachers under the Primary Educational Service Area Office Loei 1 in the academic year of 2023. The research instrument used for data collection was the five-level rating scale questionnaire with the reliability of 0.986. The statistics used for data analysis comprised frequency distribution, percentage, arithmetic mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. In addition, the statistical values were used to construct the predictive equation.

The research findings were as follows:

1) The creative 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) The relationship between the administrators' creative leadership and the innovative organization of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei

1 was positively correlated at a high level of 0.799 with the statistically significant level of 0.01.

4) The four components of the administrators' innovative leadership; Individualized Consideration (IC), Vision, Creativity, and Flexibility, totally composed of the forecasting power of the innovative organization of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 1 at the statistical significance of .01. The forecasting efficiency of four components was overall equal to 63.70% (R^2 = 0.637), and the standard error of estimate of ±0.17896.

5) The analytical results of the administrators' innovative leadership influencing the innovative organization of schools under the Primary Educational Service Area Office Loei 1 could be written as the following forecasting equations.

The unstandardized forecasting equation was written as

$\hat{Y} = 1.313 + 0.198(X_3) + 0.143(X_1) + 0.196(X_2) + 0.153(X_4)$.

The standard forecasting equation was written as

$\hat{Z} = 0.279(X_3) + 0.212(X_1) + 0.269(X_2) + 0.215(X_4)$.

Keywords: Creative Leadership, Innovative Organization

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอย กระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็น พระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้ คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ ดร. กรรณิกา ไวโสภา ดร. วรรณที ศรีโนนยาง ดร. กิตติศักดิ์ นามวงษา และ ดร.วีระเดช มณีนพ ซึ่งเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพ แบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการ บริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และ ขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา แด่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี

ว่าที่ร้อยตรี จรัญ กาษาวัต

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฐ**

สารบัญภาพ ..... **ณ**

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 6

1.3 สมมติฐานการวิจัย 6

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 6

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7

1.6 ขอบเขตของการวิจัย 8

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย 9

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **12**

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา 13

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา 13

2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 14

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา 23

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 25

2.2.1 ความหมายของผู้นำ 25

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ 27

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 30

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 40

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 40

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 43

2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 44

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา 54
2.4.1 ความหมายของนวัตกรรม 54
2.4.2 ความสำคัญของนวัตกรรม 57
2.4.3 ประเภทของนวัตกรรม 58
2.4.4 ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา 64
2.4.5 ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา 69
2.4.6 องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา 70
2.4.7 องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา 72
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 83
2.5.1 งานวิจัยในประเทศ 83
2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ 91

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 94
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 94
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล 95
3.3 การสร้างเครื่องมือ 98
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 99
3.5 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล 100

บทที่ 4 วิธีดำเนินการวิจัย 101
4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 102
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 104
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 109
4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 115

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 121

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 127

5.1 สรุปผลการวิจัย 128

5.2 อภิปรายผล 132

5..3 ข้อเสนอแนะ 137

บรรณานุกรม 139

ภาคผนวก 162

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย 163

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ 165

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 171

ภาคผนวก ง ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 181

ภาคผนวก จ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) 189

ภาคผนวก ฉ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) 193

ภาคผนวก ช ค่าการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)..... 195

ประวัติผู้วิจัย 198

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์..... 46
2.2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา..... 75
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 95
3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 97
3.3 แสดงขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม..... 98
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหาร ครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 103
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน 104
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ (x_1) โดยรวมและรายด้าน 105
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2) โดยรวมและรายด้าน 106
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายด้าน..... 107
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้าน ความยืดหยุ่น (x_4) โดยรวมและรายด้าน 108
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน 109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y_1) โดยรวมและรายด้าน..... 110

4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (y_2) โดยรวมและรายด้าน..... 110

4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร (y_3) โดยรวมและรายด้าน..... 112

4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสื่อสาร (y_4) โดยรวมและรายด้าน..... 113

4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 วัฒนธรรมองค์กร (y_5) โดยรวมและรายด้าน..... 114

4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1..... 115

4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y_1)..... 116

4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (y_2)..... 117

4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร (y_3)..... 118

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ด้านการสื่อสาร (y_4) 119

4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร (y_3)..... 119

4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษ (X) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม 121

4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษ (X) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y_1 122

4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษ (X) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (y_2)..... 123

4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษ (X) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร (y_3)**.....** 124

4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษ (X) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสื่อสาร (y_4) 125

4.24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษ (X) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (y_5) 126

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 แสดงพัฒนาการจากการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งนวัตกรรม 65



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของประชากรในประเทศไทย ทั้งทางด้านวัฒนธรรม ประเพณี เศรษฐกิจและสังคม ดังจะเห็นได้จากนโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์ ของแผนการศึกษาชาติการพัฒนาประเทศไทยในปัจจุบันอยู่ในระยะแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้าน ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ มีความเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมไทยมากขึ้น หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยเน้นคนนี้เป็นศูนย์กลางการพัฒนา สร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งสร้างสมดุลในการพัฒนาที่ต่อเนื่อง จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 - 11 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 1) เห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และจะเกิดขึ้นในอัตราเร่ง สังคมไทยก็เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งเช่นกัน ประชากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น ปัจจัยหลักของการพัฒนาดังกล่าว คือ คนต้องพัฒนาคนให้มีศักยภาพอันเป็นสากลพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการพัฒนาคนจะยั่งยืนได้ต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556, หน้า 3)

การพัฒนาสังคมอันนำไปสู่การพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาไปพร้อม ๆ กันในหลายด้าน ทั้งการพัฒนาสภาพทางร่างกาย ทางจิตใจและความรู้สึกของมนุษย์ในการดำเนินกิจการงานใดจะสำเร็จลุล่วงด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงนั้น ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่สุด เพราะถึงแม้ว่าทรัพยากรอื่นจะดีเพียงไร ทรัพยากรเหล่านั้นจะไร้ค่าไม่สามารถสร้างประโยชน์หากว่าทรัพยากรมนุษย์ไม่มีคุณภาพเมื่อเป็นเช่นนี้อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนามนุษย์เป็นพื้นฐานของการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ทั้งมวลการพัฒนามนุษย์เป็นงานที่ละเอียดอ่อนเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เพราะมนุษย์มีชีวิตจิตใจมีอารมณ์มีความรู้สึก ทั้งนี้การจะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์จะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการรวมถึงการศึกษาเพราะการศึกษาเป็นปัจจัย

ที่สำคัญยิ่งในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพโดยการส่งเสริมความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้รู้จักตนเองรู้จักชีวิต และเข้าใจสังคมมีความสามารถในการปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การศึกษาที่ดำเนินไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างความสมดุลกลมกลืนกับการพัฒนามนุษย์ในทุกด้านได้ จึงได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกรอบหลักในการทำการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบโดยมุ่งกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งมุ่งหวังจะให้เป็นการเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการศึกษา และตอบสนองความต้องการของชุมชนให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553, หน้า 19)

การปฏิรูปการศึกษาให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านกระบวนการจัดการผลผลิตและปัจจัยต่าง ๆ โดยบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นทั้งผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายผู้บริหารสถานศึกษา จึงเปรียบได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญมีวิสัยทัศน์ สามารถวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความทุ่มเทความพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยี ต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำทั้งของผู้บริหารและของคณะครู ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน ที่สำคัญก็คือ ต้องอาศัยหลักการแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้อง ถูกทิศทางอันเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553, หน้า 38)

การที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จและอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกขึ้นอยู่กับการมีความคิดสร้างสรรค์การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และการสร้างนวัตกรรม จากองค์กรแบบดั้งเดิม (Traditional organization) ที่เน้นการสั่งการจากบนลงล่างผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ควบคุมสั่งการและวางแผนการทำงานทั้งหมด ต้องเปลี่ยนลักษณะองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (องค์อร ประจันเขตต์, 2557, หน้า 46) ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญโดยเน้นการบริหารจัดการทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์กรโดยมเป้าหมายผลลัพธ์คือคุณภาพของผู้เรียนหรือผู้รับบริการจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์การใดองค์การหนึ่งนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องคำนึงถึงการยอมรับและเข้าใจในตัวนวัตกรรมนั้น ๆ โดยเฉพาะเกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อการบริหารสำนักงานเนื่องจากการปฏิบัติงานในสำนักงานนี้เป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคลาการทุกฝ่ายเป็นทั้งฝ่ายให้บริการและฝ่ายรับบริการจากบุคคลอื่น ดังนั้น ผู้บริหารทางการศึกษาจะต้องทำความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการนำ

นวัตกรรมมาใช้รวมถึงกำหนดบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นวัตกรรมได้รับการยอมรับและนำมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (โสภนา สุดสมบูรณ์, 2561, หน้า 47)

นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นของการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันและในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้โดยนวัตกรรมไม่ใช่สิ่งจำเป็นแต่เฉพาะภาคธุรกิจเท่านั้นภาครัฐก็จำเป็นที่จะต้องมีนวัตกรรมไว้รองรับการเปลี่ยนแปลง (บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, 2555, หน้า 73) ทั้งนี้รวมถึงสถานศึกษาที่เป็นต้นทางของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ป้อนให้กับทุกระบบ แต่เมื่อพิจารณาถึงสภาพการจัดการศึกษาของไทยกลับพบว่าการจัดการศึกษาไทยยังมีปัญหาทั้งในด้านของคุณภาพการศึกษาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชียคุณภาพของกำลังแรงงานอายุ 15 ปี ขึ้นไป ยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงานผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษามีสัดส่วนน้อยกว่าประเภทสามัญศึกษาทำให้มีการขาดแคลนแรงงานระดับกลาง และในด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา มีปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุง เป็นลำดับแรกดังนั้นจึงต้องมีเครื่องมือสำคัญที่นำ มาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาระบบการศึกษาดังกล่าวคือองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เหมาะสม โดยนวัตกรรมถูกจัดให้อยู่ในยุทธศาสตร์สำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ทั้งด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษาดังนั้นนวัตกรรม และความเป็นองค์กรนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น (ชูชาติ พ่วงสมจิตร์, 2560, หน้า 5)

องค์กรที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ต้องมีผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรมการมีบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม การยอมรับความผิดพลาดหรือความล้มเหลวอันเป็นผลจากความกล้าเสี่ยง การสื่อสารในระดับเดียวกัน การมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น การมีมุมมองในระยะยาว ตลอดจนการมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรว่าจะพัฒนาไปอย่างไร รวมถึงระบบการจัดการความสามารถ และสายการบังคับบัญชาที่แบ่งตามหน้าที่การทำงานของแต่ละฝ่ายไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น นวัตกรรมจึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาคน องค์กร หน่วยงาน ซึ่งนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ด้วยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง (สมบัติ นามบุรี, 2562, หน้า 121)

การที่ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นย่อมต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน คุณภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารภายในสถานศึกษาที่ ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ และทำงานร่วมกับบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีความพอใจและมีความสุขในการทำงาน การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นมักขึ้นกับลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำ และการใช้อำนาจของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลที่ทำให้ยินยอมทำตามความต้องการของตน (สุมาพร ทำทอง, 2554, หน้า 1) ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการบริหารงาน

เพราะผู้นำเป็นตัวแทนองค์กรเป็นจุดรวมพลังของบุคคลในองค์กร เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจจากสมาชิกในแต่ละสถานการณ์ เพื่อทำหน้าที่นำพาหมู่คณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจที่เขามีในการโน้มน้าวและกระตุ้นให้ สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551 หน้า, 120) ภาวะผู้นำจึงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินการบริหารจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ผู้นำจึงควรมีบทบาทในการเป็นผู้รับรู้ ผู้ประสานงานสนับสนุนอำนวยความสะดวก เพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ประสิทธิภาพขององค์กรอาจจะพิจารณาได้จากความพึงพอใจของสมาชิกในหน่วยงานนั้น ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ กล่าวคือ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรม และเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ศิลปะของบุคคลหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลหนึ่งหรือหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้ประสงค์ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวม หรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข และเป็นการใช้อำนาจต่อบุคคลอื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จต่อองค์กรนั้นเอง (สันติ บุญภิรมย์, 2552, หน้า 230)

ผู้นำจะต้องใช้ทักษะกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จด้านผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบตลอดเวลา (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2554, หน้า 10) ทั้งนี้นโยบายด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการได้ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง ช่วยให้การบริหารงานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด (ธีระ รุญเจริญ, 2557, หน้า 29) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นรูปแบบและกระบวนการที่สามารถช่วยเหลือและนำบุคลากรในองค์กร ตลอดจนสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งวิธีการปฏิบัติงาน การสร้างนวัตกรรมการเพิ่มผลผลิตและการสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้นำสามารถบริหารงานและสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นทีมงานในองค์กรให้มีความร่วมมือในความคิดสร้างสรรค์ในการคิดค้นวิธีการและนวัตกรรมใหม่ ๆ แก่องค์กรเพื่อความเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดในภาวะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สมชาย รุ่งเรือง, 2560 หน้า 43) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอันดีงามด้วยการคิด “ต่าง” คิดเชิง “สร้าง” คิดหลายทางหลายมิติคิดเป็นประโยชน์คิดบวกและคิดแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบอย่างเป็นจริงและปฏิบัติได้อย่างสร้างสรรค์ รวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนและพัฒนาทีมงานให้มีคุณสมบัติเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์มีความคิดและปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ไปพร้อม ๆ กันทั้งการสร้างทีมงาน การสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นใหม่ การสร้างความคิดแบบสร้างสรรค์ความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (กรองทิพย์ นาควิเชตร, 2552, หน้า 29)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นส่วนราชการที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาภาคบังคับในเขตพื้นที่ จังหวัดเลย 5 อำเภอ คือ อำเภอเมืองเลย อำเภอนาด้วง และอำเภอเชียงคาน อำเภอปากชม อำเภอท่าลี่ มีโรงเรียนในสังกัด 142 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 19,738 คน มีอำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่รับผิดชอบดังนี้ เป็นหน่วยงานซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จัดระบบประกันคุณภาพคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา ดำเนินการและประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และณะทำงานด้านต่าง ๆ และประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลการทำงานของสถานศึกษา ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำเป็นที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 งบประมาณ พ.ศ. 2565 นโยบายด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรมการบริหารและผลงานเชิงประจักษ์ ครูทุกคนมีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้มีนวัตกรรมและผลงานเชิงประจักษ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2565, หน้า 13)

จากความสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต และการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การช่วยเหลือสนับสนุนในการนำบุคลากรในองค์กร ตลอดจนสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งวิธีการปฏิบัติงาน การสร้างนวัตกรรม การเพิ่มผลผลิตและการสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นองค์ประสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในการบริหารงานและสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นทีมงานในองค์กรให้มีความร่วมมือในความคิดสร้างสรรค์ในการคิดค้นวิธีการและนวัตกรรมใหม่ ๆ แก่องค์กร ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา จึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลที่ได้จากการศึกษาจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมให้เกิดผลสำเร็จสืบต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.2.5 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา สามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

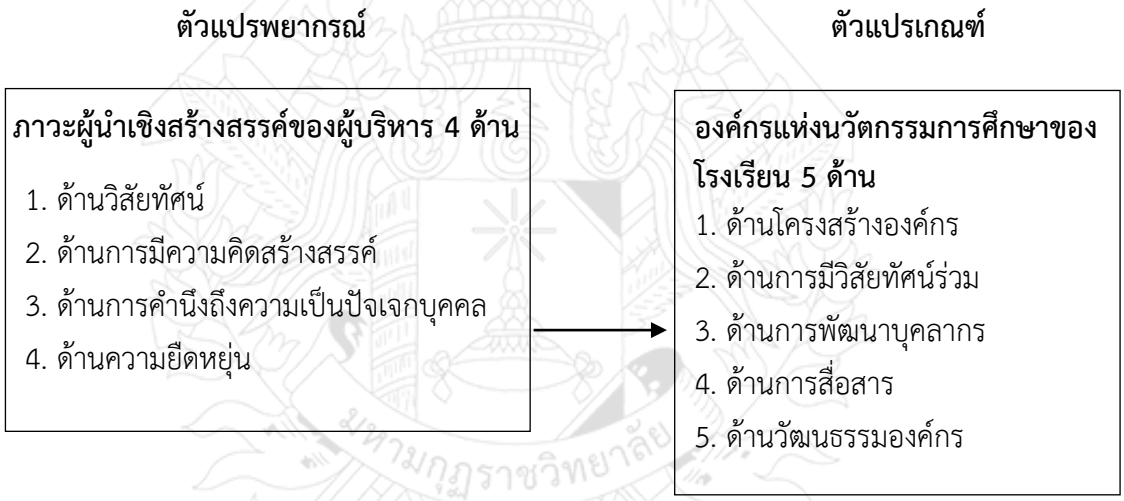
1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3.2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยกำหนดกรอบแนวคิดคิดในการวิจัย ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ศึกษาจากการสังเคราะห์จากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ สมทรง นัทธีศรี (2561) สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561) เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) สมจิตร ชูศรีวาส (2562) ธนาภรณ์ นิลพันธนันท์ (2562) สุรศักดิ์

เล็กวงษ์ (2563) สุภาพร โสภิณ (2563) อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564) จิราวรรณ อินเกิด (2564) Robinson (2007) Mungkasem (2001) Palus & Horth (2005) Sternberg (2006) Mayor (2020) สรุปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านความยืดหยุ่น ตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน ได้ศึกษาจากการสังเคราะห์จากนักวิชาการดังนี้ ศิริภักตร์ ศิริโทและคณะ (2560) อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล (2560) อนุพงษ์ ชุมแวงวาปีและคณะ (2561) ปานชนก ด้วงอุดม (2562) มรกต จันทร์กระพ้อและคณะ (2562) ศุมรรษตรา แสนวา (2563) ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563) ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงศักดิ์ (2563) พระทอง บุตรดี (2564) ธัญรดี หิรัญกิตติกรและคณะ (2565) ภารดี อนันต์นาวีและคณะ (2565) Adair (1996) Black and Porter (2000) Tidd and other (2001) Holder & Matter (2008) สรุปตัวแปรการเป็นผู้วิจัยได้นำตัวแปรดังกลาวงมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการสื่อสาร 5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะได้ประโยชน์ ดังนี้

1.5.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1) ทำให้ทราบองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาใช้ในบริบททางการศึกษาที่จะได้นำไปพัฒนาและต่อยอดทางด้านการบริหารสถานศึกษาต่อไป

1.5.2 ประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของตนเอง และพัฒนาโรงเรียนของตนเองเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

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

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.6.1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านความยืดหยุ่น

1.6.1.2 การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการสื่อสาร 5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,586 คน

1.6.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 337 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร 22 คน ครูผู้สอน 315 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.6.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.6.3.1 ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive Variables) ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์

2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4) ด้านความยืดหยุ่น

1.6.3.2 ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables) ได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านโครงสร้างองค์กร

2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร

4) ด้านการสื่อสาร

5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเฉพาะเพื่อให้เข้าใจความหมายของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยตรงกัน จึงให้ความหมายของศัพท์ ดังต่อไปนี้

1.7.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพภายนอกและคุณลักษณะภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออก สร้างแรงจูงใจ ผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษาหันไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีศิลปะ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ คิดร่วม คิดหลายมิติ คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา และเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.7.1.1 ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จรู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษามีสติปัญญา คิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็น คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

1.7.1.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการคิดนอกกรอบในการทำงานคิดหลายแบบ คิดหลากหลายทิศทางนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ ใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วสามารถประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมี

ความถูกต้องสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม ให้ประสบความสำเร็จ

1.7.1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการดูแลเอาใจใส่บุคลากรทุกคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของบุคลากร พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น สนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

1.7.1.4 ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับความคิดตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ นำไปปรับใช้ในการบริหาร เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีวิธีดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจของบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

1.7.2 การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีการนำแนวคิด การบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ การสร้างสิ่งใหม่มาบริหารจัดการองค์กรในการเพิ่มขีดความสามารถการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านต่าง ๆ หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบ วิธีการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.7.2.1 ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างองค์กรที่เป็นระบบแสดงความสัมพันธ์ของงาน ขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กร โดยมีความยืดหยุ่นมีอิสระเพื่อความคล่องตัว มีการกระจายอำนาจ และมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม มีสายบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กร ไว้อย่างชัดเจน และมีระบบการติดต่อสื่อสารตลอดจนการประสานงานภายในองค์กรที่เหมาะสมรวดเร็ว เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.7.2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง องค์กรที่มีการมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรเป็นภาพเดียวกัน มีวิสัยทัศน์และมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร นำวิสัยทัศน์มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันทั่วองค์กร

1.7.2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งส่งเสริมสนับสนุนเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะและทัศนคติของบุคลากร

ให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2.4 ด้านการสื่อสาร หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทางการสื่อสารในองค์กรมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสร้างช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีการชี้แจงรายละเอียดให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอก มีการปรับปรุงพัฒนาทักษะการสื่อสาร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็ว โดยข้อมูลข่าวสารมีสาระ มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2.5 ด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ อุดมการณ์ของสมาชิกในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นธรรมเนียม บรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตามและเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ สำหรับองค์กรนั้น

1.7.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบบริหารในสถานศึกษา โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ หลักเกณฑ์และหลักวิชาการมาประยุกต์ รวมถึงวิธีการต่าง ๆ ภายใต้หลักคติธรรมและคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.7.4 ครู หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ผู้ดำรงตำแหน่งครู ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.7.5 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนรัฐบาลที่จัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.7.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.7.7 ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น 4 ขนาด คือ

1) ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

2) ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน

3) ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720-1,779 คน

4) ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,780 คนขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยโดยมีประเด็นนำเสนอ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.1.1 ความหมายของผู้นำ
- 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา
- 2.4.1 ความหมายของนวัตกรรม
- 2.4.2 ความสำคัญของนวัตกรรม
- 2.4.3 ประเภทของนวัตกรรม
- 2.4.4 ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา
- 2.4.5 ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา
- 2.4.6 องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของความหมายบทบาทผู้บริหารไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของบทบาทผู้บริหารจากแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชนในขณะที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบบริหารการศึกษาในสถานศึกษา คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือวิทยาลัยที่จัดการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญา

วงษ์เดือน ทองคำ (2556, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำสามารถควบคุมและดูแลการดำเนินงานในด้านบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้บรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

พงษ์อิสรา ประหยัดทรัพย์ (2557, หน้า 21) ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษามีหน้าที่กำกับดูแลควบคุมรับผิดชอบการดำเนินการของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พนัชกร พองาม (2558, หน้า 16) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้มีในสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาตามประกาศกระทรวง

จันทร์จิรา จันทร์โกมุท (2560, หน้า 16) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรที่มีบทบาทรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงานโครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ภายใต้หลักคติธรรมและคุณธรรมจริยธรรม

กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562, หน้า 14) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์รวมถึงวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถโดยเป็นผู้นำบริหารงาน 4 ฝ่าย และประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับทั้งในองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

เบญจพร สุคนธร (2565, หน้า 29) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาโดยใช้หลักเกณฑ์และหลักวิชาการมาประยุกต์ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์รวมถึงวิธีการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายและสอดคล้องกับนโยบายของประเทศ เป็นผู้นำการคิดและตัดสินใจโดยให้ผู้รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ เป็นผู้ลงมือ

กระทำ ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการวางแผนการจัดการศึกษาการควบคุมการดำเนินงาน การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชนผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

จากความหมายข้างต้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบบริหารในสถานศึกษา โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ หลักเกณฑ์และหลักวิชาการมาประยุกต์ รวมถึงวิธีการต่าง ๆ ภายใต้หลักคติธรรมและคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่สถานศึกษา

2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของบทบาทผู้บริหารไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของบทบาทผู้บริหารจากแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

Broom & Selnick (1977, pp. 34-35 อ้างถึงในกชนิภา ภานุรักษ์, 2564, หน้า 7) ได้อธิบายถึงคำว่า “บทบาท” โดยจำแนกไว้ 3 บทบาท ดังนี้

1.1 บทบาทที่คาดหวังหรือบทบาทในอุดมคติ (Socially Prescribed or Ideal Role) เป็นบทบาทตามอุดมคติที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่ง

2. บทบาทที่ควรกระทำ (Perceived role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรจะกระทำหน้าที่ของตำแหน่งโดยอาจจะไม่ตรงกับบทบาทในอุดมคติทุกประการและอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

3. บทบาทที่กระทำจริง (performed role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริง ตามความเชื่อความคาดหวัง ตลอดจนความกดดัน และโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคม ในช่วงระยะเวลาหนึ่งนอกจากนั้น Cohen (1979, pp.35-36) ได้ให้ความหมายของคำว่า “บทบาท” ไว้ว่า หมายถึงสิ่งพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังโดยผู้อื่น สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องปฏิบัติและยังให้คำอธิบายเรื่องความหมาย ซึ่งสรุปได้ว่า เป็นบทบาทที่ถูกกำหนด (Prescribed role) ถึงแม้ว่าบุคคลบางบุคคลจะไม่ได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่คาดหวังโดยผู้อื่น แต่เราก็ยังคงยอมรับว่าบุคคลจะต้องปฏิบัติไปตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้และส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Enacted role) เป็นวิธีการที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติออกมาจริงตามตำแหน่งของเขา ส่วนความไม่ต้องกันของบทบาทที่ถูกกำหนดกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงนั้นอาจมีสาเหตุมาจาก

1) บุคคลขาดความเข้าใจในส่วนร่วมของบทบาทที่ต้องการ

2) บุคคลไม่เห็นด้วย หรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่ถูกกำหนด

3) บุคคลไม่มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ Linton เป็นนักมนุษยวิทยาคนแรกที่ให้แนวคิดในเรื่องฐานะตำแหน่ง (Status) และบทบาท (role) ของฐานะ

ตำแหน่ง นั้น Linton กล่าวไว้ว่าสังคมตั้งอยู่บนรากฐานของการปฏิบัติตอบโต้ของคนในสังคมนั้น (Reciprocal behavior) ถ้าหากคนไม่มีการกระทำตอบโต้แนวคิดในเรื่องฐานะตำแหน่ง และบทบาทจะไม่เกิดขึ้น Linton เห็นว่าฐานะตำแหน่งเป็นนามธรรมหมายถึง ตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในรูปแบบหนึ่ง (A particular pattern) ซึ่งจะเป็นเครื่องที่กำหนดบทบาทของ ตำแหน่งนั้น ๆ ได้ว่าจะมีภารกิจหน้าที่อย่างไร เพราะฉะนั้น ตำแหน่งจึงเป็นสิ่งที่คู่กับบทบาท นอกจากนั้น Linton ยังได้จำแนกชนิดของฐานะตำแหน่งออกเป็น 2 ชนิด 1) ฐานะตำแหน่งที่ได้มาโดยกำเนิด (Ascribed status) และ 2) ฐานะตำแหน่งที่ได้มาโดยการกระทำ (Achieved status) บทบาทบุคคลจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ลูกกำหนดไว้ได้ดีหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้คือ

1) ลักษณะเฉพาะของสังคมหรือชุมชน

2) วัฒนธรรม ประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่เกี่ยวข้อง

3) บุคลิกภาพและความจำเป็นของบทบาท

องค์ประกอบที่กล่าวมานี้จะทำให้บุคคลแสดงถึงบทบาทตามนัยสิทธิหน้าที่และตามสถานภาพของ

Knezevich (1984, pp. 16-18, อ้างถึงใน สุมาลี ละม่อม, 2553, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า บทบาทสำคัญในการบริหารงานของผู้นำทางการศึกษา มี 17 บทบาท ดังนี้

1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติ (Direction Setter) ผู้บริหารจะต้องช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้จึงจำเป็นจะต้องมีความสามารถในการชี้แจง ทำความเข้าใจเขียนวัตถุประสงค์ของหน่วยงานจะต้องมีความรู้และทักษะในระบบการจัดสรรงบประมาณ และบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน

2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) บทบาทนี้จะต้องมีความสามารถในการจูงใจกระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การมีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

3) บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) จะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน

4) บทบาทเป็นผู้ตัดสิน (Decision Maker) บทบาทนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ของการตัดสินใจและมีความสามารถในการวางแผน

5) บทบาทเป็นผู้จัดการองค์การ (Organizer) ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบขยายงานและกำหนดโครงสร้างและองค์การขึ้นใหม่ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การด้วย

6) บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Chang Manager) ผู้นำจะต้องนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบันเพื่อเพิ่มคุณภาพของสถาบัน รู้ว่าจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร เปลี่ยนอะไร และควรจะเปลี่ยนในสถานการณ์ใด

7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความเข้าใจในรูปแบบการปฏิบัติสัมพันธ์ของมนุษย์เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสารรู้จักวิธีนิเทศที่พึงปรารถนาเข้าใจระบบการรายงานที่ดีจึงจะสามารถประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้วยการพูดและการเขียนรู้จักใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการติดต่อสื่อสารและควรจะมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์

9) บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ผู้บริหารจะต้องเข้าใจสาเหตุความขัดแย้งจะต้องมีความสามารถในการต่อรองไกล่เกลี่ยจัดการกับความขัดแย้งและปัญหาความขัดแย้ง

10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) เนื่องจากปัญหาทั้งหลายไม่จำเป็นต้องลงเอยด้วยความขัดแย้ง ปัญหาจึงมีความหมายกว้างกว่าความขัดแย้ง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาแก้ปัญหา

11) บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง จะต้องเข้าใจในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ประโยชน์

12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instruction Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ ความเจริญและพัฒนาการมนุษย์ เข้าใจทฤษฎีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา

13) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal Manager) ผู้บริหารมีความสามารถในเทคนิคของการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรองการประเมินผลงานปฏิบัติงานบุคคล

14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเงินและงบประมาณ ความสามารถในการบริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้างการบำรุงรักษา ตลอดจนหาการสนับสนุนจากภายนอก

15) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการประเมินความต้องการ การประเมินระบบวิธีการทางสถิติและกระบวนการทางการวิทยาศาสตร์

16) บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relater) ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการสื่อความหมาย รู้จักสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้จักพลวัตของกลุ่ม รู้จักและเข้าใจในการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการบริหารต่าง ๆ

17) บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial Head) เป็นบทบาทที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความสามารถในบทบาทต่าง ๆ ที่กล่าวมาเพื่อแสดงบทบาทนี้

ธีระ รุญเจริญ (2557, หน้า 7) ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำ ผู้จัดองค์การ ผู้เปลี่ยนแปลง ผู้จัดระบบ ผู้สื่อสารและผู้แก้ปัญหา (Knezevich, 1984, pp. 16-18) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำ ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับ และทั้ง

ภาวะผู้นำของทุก ๆ คนในองค์การด้วย ภาวะผู้นำในที่นี้จะหมายถึงพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือกลุ่มในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายเป็นนักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์ โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหาร ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำความเป็นผู้นำ

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำองค์กร ผู้นำเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบครบวงจรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจ รวมทั้งการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำ คุณลักษณะที่ดี ทั้งทางด้านคุณวุฒิและคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ความสามารถ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา จึงจะนำสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

2. หลักการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษา ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) (2553, หน้า 3) ระบุว่า การศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาต้องมีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาที่เน้นการมีความรับผิดชอบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องมีความคล่องตัวและไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนาการศึกษา โดยสมควรให้แยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพอันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้นโดยการบริหารงานในองค์กรนั้น ผู้บริหารต้องมีหลักการในการบริหาร ซึ่งหลักการบริหารที่ผู้บริหารนำมาประยุกต์ใช้เสมอ คือหลักการบริหาร 14 ประการของฟาโยล์ (Fayol) อ้างถึงใน หนึ่งฤทัย เลี้ยงพันธุ์ สกุล, 2562, หน้า 10 - 12) โดยย้ำว่าหลักการดังกล่าวมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับให้เข้ากับความต้องการได้ตลอดเวลา สำคัญอยู่ที่การเข้าใจวิธีการใช้หลักการเหล่านี้ เพราะเป็นศิลปะที่จำเป็นต้องใช้สติปัญญา ประสบการณ์ การตัดสินใจและการกำหนดสัดส่วนในการนำมาใช้ แม้ว่าหลักการ 14 ข้อนี้จะเป็นหลักการที่ผู้บริหารนำมาใช้มากก็ตาม แต่ก็ยังมีหลักการอื่น ๆ ที่จะสามารถนำมาใช้ได้อีกหลักการ 14 ประการมีดังต่อไปนี้

1) การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายและผู้บริหารควรแบ่งงานกันทำเพื่อนำความสามารถ ความมั่นใจและความถูกต้องมาเพิ่มผลผลิตของงาน

2) อำนาจหน้าที่และการรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ใช้ในการสั่งการและใช้พลังที่จะให้คนเชื่อถือ สิ่งที่เห็นความแตกต่างได้อย่างชัดเจนระหว่างอำนาจของผู้บริหาร

ที่อยู่ในที่ทำงานกับอำนาจที่เกิดจากบุคลิกยภาพ ซึ่งรวมถึงสติปัญญาประสบการณ์ คุณธรรมและความสามารถที่จะเป็นผู้นำ

3) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) แนวทางที่ดีที่สุดที่จะทำให้เกิดความมีวินัยที่ดีคือข้อตกลงต่าง ๆ ต้องมีความชัดเจนและยุติธรรมให้มากที่สุด การกำหนดบทลงโทษควรพิจารณานำมาใช้อย่างรอบคอบ

4) ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ในการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้ปฏิบัติควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียวเท่านั้น

5) การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) แต่ละกลุ่มงานควรมีเป้าหมายเดียวกัน ภายใต้แผนงานและบังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น หลักการของข้ออ้างถึงลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่ดีมีการจัดแผนงานที่เหมาะสม

6) ผลประโยชน์ของบุคคลควรจะเป็นรองจากผลประโยชน์ของส่วนรวม (Subordination of Individual Interests to General Interests) บุคคลในกลุ่มหรือในองค์กรต้องคำนึงว่าความต้องการหรือผลประโยชน์ส่วนตนต้องเป็นรองจากผลประโยชน์ขององค์กรและยิ่งกว่านั้น ผลประโยชน์ขององค์กรควรจะเป็นรองกว่าผลประโยชน์ของสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมขององค์กรด้วย

7) การให้ผลตอบแทน (Remuneration) ควรมีความเป็นธรรมและทำให้เกิดความพึงพอใจให้มากที่สุดทั้งในด้านบุคลากรและในด้านความเที่ยงธรรม การให้ผลตอบแทนต่าง ๆ แก่บุคคลในองค์กรควรยึดถือแนวความคิดของความยุติธรรมและต้องเป็นที่พึงพอใจทั้งสองฝ่าย

8) การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) เป็นกระบวนการลดและเพิ่มอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์แล้วต้องมีความสมดุลระหว่างการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ เมื่อความรับผิดชอบได้มอบหมายให้กับผู้บริหารคนใดแล้ว อำนาจหน้าที่ต้องมอบหมายไปด้วยการกระทำต่าง ๆ ที่เป็นการลดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา และไปเพิ่มให้กับผู้บังคับบัญชา ถือว่าการกระทำดังกล่าว เป็นการรวมอำนาจมากขึ้น และในทำนองเดียวกัน การเพิ่มความรับผิดชอบอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการกระจายอำนาจมากขึ้น

9) สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรควรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา คือจากระดับสูงลงมาระดับต่ำ เป็นการแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ทางหน้าที่

10) คำสั่ง (Order) ในการสั่งการทางสังคมเพื่อให้เป็นไปตามที่ต้องการจำเป็นจะต้อง ให้ผู้รับคำสั่งอยู่ในบริเวณที่รับคำสั่ง และผู้ปฏิบัติทุกคนจะต้องอยู่ในที่ที่มีการสั่งการแสดงให้เห็นตำแหน่งของ บุคคลภายในองค์กรและความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

11) ความเสมอภาค (Equity) ในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ของตนไม่ว่าจะเป็นการอาสาเข้ามาทำหรือทำตามหน้าที่ก็ตาม ผู้บริหารจะต้องให้ความเมตตาและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมกับทุกคน ความเสมอภาคเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ อย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรัก ความเสียสละและความจงรักภักดี

12) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Tenure of Personnel) ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจำเป็นต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานใหม่ และความสำเร็จในการทำงานให้ได้ผลดีการจะทำให้เกิดผลดังกล่าว ต้องอาศัยประสบการณ์เดิม ซึ่งถ้าเขาสามารถดึงประสบการณ์เดิมมาช่วยได้จะทำให้การทำงานนั้นสำเร็จดังนั้นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน หรือปรับออกก่อนที่ผู้ปฏิบัติงานจะดึงประสบการณ์เดิมมาใช้จึงเป็นสิ่งที่ควรพิจารณา

13) ความคิดริเริ่ม (Initiative) การให้คนงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดริเริ่มต่าง ๆ การมีระบบของการให้คำแนะนำโดยผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามาใช้ประโยชน์จากความคิดริเริ่มได้เป็นอย่างมาก

14) ความสามัคคี (Esprit de Corps) ผู้บริหารต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กร มีลักษณะเป็นทีมงานควรมีการปฏิบัติงานมุ่งไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกันอย่างดีที่สุด

ธนิสา คูประเสริฐ (2559, หน้า 12) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการวางแผนจัดการและควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของสถานบันการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย และนโยบายของประเทศ

หวน พินธุพันธุ์ (2556, หน้า 2) ได้สรุปความหมายว่าการบริหาร คือ ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ หมายความว่า ผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์การหรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

ศิริ ถีอาสนา (2557, หน้า 8) ได้อธิบายความหมายของการบริหารว่า เป็นกิจกรรมของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน(Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

สุภัค ยมพุก (2558, หน้า 1478) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินการต่าง ๆ โดยนำทรัพยากรที่มีอยู่มาจัดการภายใต้การบริหารงาน ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล องค์กรหรือประเทศชาติ โดยมี

องค์ประกอบ 4 ประการคือ กลุ่มบุคคล ทรัพยากร และกระบวนการทำงาน ซึ่งรวมถึงการบริหารสถานศึกษาด้วย โดยผ่านหน้าที่หลัก คือการวางแผน การจัดองค์กรการเป็นผู้นำ และการควบคุมให้การทำงานบรรลุจุดประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษามีขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานที่ต้องปฏิบัติ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 41)

ด้านการบริหารงานวิชาการ งานวิชาการถือว่า เป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 41) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารวิชาการไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ด้านการบริหารงบประมาณ งานงบประมาณเป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 59) ได้กำหนดขอบข่ายงานงบประมาณไว้ดังนี้

1. การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6. การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ

12. การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือ สิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

14. การจัดหาพัสดุ

15. การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

17. การเบิกเงินจากคลัง

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

19. การนำเงินส่งคลัง

20. การจัดทำบัญชีการเงิน

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงาน

ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้อง ปฏิบัติและดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 74 -75) ได้กำหนดขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

6. การลาทุกประเภท

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

12. การออกจากราชการ

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยะฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ด้านการบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 92 - 93) ได้กำหนดขอบข่ายงานการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

8. การดำเนินงานธุรการ

9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

11. การรับนักเรียน

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

15. การทัศนศึกษา

16. งานกิจการนักเรียน

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

18. การส่งเสริมสนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 18 – 21) การบริหารเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎีสาขาหนึ่ง มีองค์ประกอบของความรู้ มีกฎมีเกณฑ์ทฤษฎีบริหารนำมาจากศาสตร์สาขาอื่น ๆ โดยนำมาศึกษาค้นคว้าวิจัยในเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อนำผลไปปฏิบัติส่วนการบริหารหรือการจัดการขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละบุคคลที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ทฤษฎีการบริหาร มีดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล (Personnel Management Theory)

2. ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow’ s Need Hierarchy Theory)

3. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบริ์ก (Kohlberg’ Theory of Moral Development)

4. ทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relations Theory)

5. ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Personnel Management Theory)

6. การบริหารงานบุคคล (Personnel Management Theory)

สถาบันพระปกเกล้า (2561, หน้า 1 -3) การบริหารตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ถือเป็นหลักของการบริหารสาธารณะที่ให้ความสำคัญกับหลักการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญกับประชาชนเพื่อมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกฎกติกา และการปฏิบัติตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุน ให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเขาถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวน สาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

Gulick (1937; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550, หน้า 10 -19) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารและขั้นตอน 7 ขั้น รวมเรียกว่า “POSDCoRB” ซึ่งเป็นอักษรนำขององค์ประกอบกระบวนการ ดังนี้

1. การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการ แผนปฏิบัติงาน และ วิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าผู้จัดการองค์กรต้องวางแผนงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพราะแผนงานจะเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งองค์กร ซึ่งประกอบด้วยแผนงานหลักและแผนงานย่อยแผนงานต้องมีลักษณะยืดหยุ่น

2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนงาน และการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

3. การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหาและพัฒนาบุคลากรการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ สวัสดิการ และการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการการควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าต้องมอบหมายหน้าที่ให้ลูกน้องแต่ละคนตามลำดับ โดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง ประกาศใช้ระเบียบให้ปฏิบัติตาม มีการตัดสินใจสั่งการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของ หน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือที่ดี และนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหว และความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

7. การบริหารงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชี การใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางด้านการเงินและทรัพย์สิน

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ได้ว่า การบริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนที่รอบคอบเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา มีความยืดหยุ่น ปรับตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้อย่างดีโดยคำนึงถึงความถูกต้องตรวจสอบได้และมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์กรอย่างสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการทำงานให้สอดคล้องกันได้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงยังสามารถทำในสิ่งที่ตนเองรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี รวมทั้งสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้มีนักวิชาการ นักบริหารและนักพัฒนาภาวะผู้นำ ให้ความหมายของผู้นำอย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและนำมาเสนอพอสังเขป ดังนี้

McFarland (1979, pp. 214-215) ได้กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Bennis & Nanus (1985; สมจิตร ชูศรีวาส, 2562, p. 9) ได้กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่มีศิลปะในการนำและกระตุ้นผู้อื่น ยึดมั่นในความถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม ชอบเรียนรู้ตลอดเวลา มีความสามารถในการสื่อสารเป็นเยี่ยม มีวิสัยทัศน์ และสติปัญญาเฉลียวฉลาด

Yukl (1989, p. 258) ได้กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม

House (1996, p. 227) ได้กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่สามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ

Owens (2004, p. 202) ได้กล่าวว่า เป็นผู้นำพาองค์การหรือนิยามว่าเป็นกลุ่มที่มาอยู่รวมกันให้ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน ผู้นำเป็นผู้รับใช้องค์การ เป็นผู้รับใช้บุคคลต่าง ๆ ที่รวมกันเป็นองค์การ และยังรับใช้ลูกค้าที่องค์การนั้นใช้บริการอยู่อีกด้วย

Hoy & Miskel (2005, p. 13) ได้กล่าวว่า ผู้นำ (Leaders) หมายถึง บุคคลสำคัญที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การ ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงและรับผิดชอบต่อ

ประสิทธิผลขององค์การ ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจูงใจต่อผู้อื่น เพื่อสร้างกิจกรรมและสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือองค์การ โดยมุ่งให้คนเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบ้างที่จำเป็นต้องกระทำให้เกิดผลสำเร็จ ผู้นำแสดงเจตนาที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นมีความผูกพันกับผู้ตาม (Followers) เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดประสงค์ของผู้นำและตามจุดประสงค์ของผู้ตามด้วย

สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2562, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

สมจิตร ชูศรีวาส (2562, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งอาจได้มาโดยการเลือกตั้ง การแต่งตั้งเป็นทางการหรือไม่มีตำแหน่งเป็นทางการก็ได้ หน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องโดยพฤติกรรมของผู้นำนั้นมีอิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคลอื่นในการที่จะจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการหรือคำสั่งของตนเองให้ร่วมดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ด้วยความเต็มใจ สามารถสร้างแรงจูงใจที่จะกระตุ้นหรือสร้างพลังร่วมกันในการทำงานหรือเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2562, หน้า 9-10) ได้กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่พากลุ่มดำเนินกิจกรรมกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ผู้นำจะใช้อิทธิพลรวมทั้งการกระตุ้นบุคคลอื่นเพื่อก่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือเป้าหมายของกลุ่มและองค์การ

จุฑามาส ชุนหวน (2562, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมาย แต่งตั้งหรือได้รับการยอมรับยกย่องจากบุคคลอื่น ที่ประสานให้บุคคลทั้งหลายในองค์การร่วมกันปฏิบัติตามภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร ดำเนินอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญ

ณฐิณี มณีวรรณ (2563, หน้า 49) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นนำบุคคลเหล่านั้นไป โดยได้รับการยอมรับ ได้รับความไว้วางใจ และเชื่อใจอย่างเต็มที่อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือ และความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง โดยการมอบหมายหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตามมีบทบาทในการชักจูงใจ ทำให้บุคคลเหล่านั้นเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กชนิภา ภานุรักษณ์ (2564, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการยอมรับโดยใช้ความสามารถของตนในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการหรือคำสั่งของตนด้วยความเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่เป็นบุคคลที่สมาชิกในองค์กรหรือกลุ่มคน แต่งตั้งขึ้นหรือไม่ได้แต่งตั้งขึ้นตามตำแหน่ง โดยเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความสามารถในดึงดูดหรือการจูงใจสมาชิกในกลุ่ม เป็นที่ยอมรับนับถือ มีความคิด

สร้างสรรค์ และสามารถนำพาสมาชิกหรือองค์กรให้ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องด้วยความเต็มใจ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือประสบความสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่งได้

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่เป็นหลักสำคัญขององค์กร เป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายแต่งตั้ง ได้รับความไว้วางใจหรือได้รับการยอมรับยกย่องจากบุคคลอื่น สามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น นำบุคคลเหล่านั้นทำหน้าที่ประสานให้บุคคลทั้งหลายในองค์กรร่วมกันปฏิบัติตามภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้ดำเนินไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ความหมายภาวะของผู้นำ

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์กร คือ ผู้นำองค์กรใจมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถองค์กรนั้นย่อมประสบผลสำเร็จไปกว่าครึ่งหนึ่งแล้ว การบริหารสถานศึกษาก็เช่นเดียวกันถ้าสถานศึกษาใดมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถและมีภาวะผู้นำย่อมทำให้งานบริหารบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้นำองค์กรเป็นบุคคลสำคัญที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่ม เป็นผู้มีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้ตามหรือสมาชิกปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ดังนั้นผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ โดดเด่นและมีศักยภาพก็จะก่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจสามารถนำ สมาชิกปฏิบัติภารกิจสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีนักวิชาการให้ความสนใจศึกษา และให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายทั้งเหมือนและแตกต่างกันกันออกไป ดังนี้

Tannenbaum, Wechler and Massarik (1961) ได้กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” คืออิทธิพลระหว่าง บุคคลที่ปฏิบัติในสถานการณ์หนึ่งและอำนวยการตามขบวนการติดต่อสื่อสารทำให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Etzioni (1967) ได้กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” คืออำนาจ (Power) ที่เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่มีเหนือผู้อื่น

Jacobs (1970) ได้กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” คือปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลที่บุคคลหนึ่งเสนอข่าวสารข้อมูลและบุคคลอื่นมีความเชื่อว่า เมื่อเขาปฏิบัติตามข้อแนะนำ หรือความปรารถนาของบุคคลนั้นแล้ว ผลงานที่เขาได้รับจะได้รับการปรับปรุง

Stogdill (1974, pp. 7-15) ได้กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” คือการเป็นศูนย์รวมของกระบวนการกลุ่ม ซึ่งเป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพและผลการกระทำเป็นศิลปะของการกระทำให้คนอื่นร่วมมือและปฏิบัติตาม โดยการใช้อิทธิพลในการแสดงพฤติกรรม ในลักษณะการเกลี้ยกล่อมเพื่อที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมาย ซึ่งเป็นผลจากการที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยแสดงบทบาทที่แตกต่างกัน และใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน

Boles & Devenport (1975, p. 117) ได้กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ช่วยให้กลุ่มปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายทำให้กลุ่มดำรงอยู่ได้โดยสนองความต้องการของสมาชิกในกลุ่มนั้น ๆ ด้วย

Katz & Kahn (1978) ได้กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” คือ การเพิ่มอิทธิพลต่อสมาชิก ให้ยอมทำตามทิศทางการดำเนินงานตามปกติในองค์กร

House & Baetz (1979) ได้กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” เกิดขึ้นในคน 2 กลุ่มหรือมากกว่า และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Giammatteo (1981, p. 2) ได้กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” คือการที่ผู้นำสร้างและให้กลุ่มดำรงอยู่ได้ทำให้งานสำเร็จ ช่วยให้กลุ่มเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ช่วยกลุ่มตั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย

Bass (1981) ได้กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” คือผู้ที่เป็นจุดศูนย์รวมของกระบวนการกลุ่มซึ่งเป็นบุคลิกลักษณะของผู้นำเป็นศิลปะในการทำให้ผู้อื่นยอมตามและปฏิบัติตาม และเป็นรูปแบบของการจูงใจมากกว่าการบังคับ โดยผู้นำใช้อำนาจที่มีอยู่ในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อเป็นเครื่องมือในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยแสดงบทบาทที่แตกต่างกัน มีการริเริ่มโครงสร้างและคงไว้ซึ่งอำนาจของความคาดหวังและมีปฏิสัมพันธ์

Campbell (1993, p. 177) ได้กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง ภาวะการสร้างความสามัคคี (Cohesive) และสร้างทีมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

Bass and Avolio (1993, p. 49) ได้กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง กระบวนการของการกระทำ ต่อกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Daft (1999, p. 5) ได้กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Foiiowers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared purposes)

Yukl (2006, p. 3) ทำการสรุปนิยามของภาวะผู้นำไว้หลายแนวทาง เช่น 1) ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมเอกัตบุคคลที่สามารถสั่งการและชี้นำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้ 2) ภาวะผู้นำคือ อิทธิพลของบุคคลที่มีอยู่เหนือบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานในองค์การ 3) ภาวะผู้นำคือ ความสามารถของบุคคลที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุผลโดยใช้ความเป็นสถาบันการเมือง จิตวิทยาทรัพยากรอื่น ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ 4) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม 5) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้วัฒนธรรมจากนอกองค์การเพื่อเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงองค์การ

Owens (2004, p. 263) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ทำให้คนในองค์การมีการตื่นตัว มุ่งทำงานตามจุดมุ่งหมายจนกระทั้งบรรลุผล และการใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายลดความขัดแย้งและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ตาม

Dubrin (2007, p. 2) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 2-3) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกัน

ปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

ขวัญฤทัย ภู่สาระ (2562, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ไว้ว่า ความสามารถของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพล จูงใจหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ สามารถปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์ (2562, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการ โน้มน้าว ชักนำจูงใจและมีอิทธิพล มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันและสามารถวัดได้จากการแสดงออกในการกระทำของผู้นำและสามารถดำเนินงานให้บรรลุป้าหมายตามที่วางไว้

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562, หน้า 21) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ช่วยเหลือส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียร อดทน กล้าตัดสินใจสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ อยู่เสมอ

ณฐิณี มณีวรรณ (2563, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้กระบวนการในการกระตุ้น พฤติกรรมของผู้ร่วมงานเพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ทัศนคติความเชื่อมั่นและความต้องการเพื่อประโยชน์ส่วนร่วมหรือเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายตามที่ว่างไว้โดยต้องได้ความยินยอมจากผู้ปฏิบัติตาม

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการภายในกลุ่ม ซึ่งอาศัยการกระทำที่มีอิทธิพลในการชี้นำ กระตุ้น สร้างความเปลี่ยนแปลง โน้มน้าวสร้างแรงจูงใจและสื่อสารให้บุคคลอื่นที่เป็นผู้ตามยอมรับ เชื่อถือและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ หรือเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคลเพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการและทำให้ผู้อื่นชื่นชอบ เพื่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์การร่วมกัน หากสถานการณ์เปลี่ยนไป ความเป็นผู้นำและรูปแบบกระบวนการต้องเปลี่ยนไปด้วย และภาวะผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง แต่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการฝึกฝนและพฤติกรรม วิธีการเหล่านี้จะเป็นแนวทางให้กับผู้นำในการบรรลุเป้าหมาย หรือประสบความสำเร็จได้และยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ วิธีการเหล่านี้ประกอบด้วย ความกล้าท้าทายต่อกระบวนการการสร้าแรงบันดาลดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น การเป็นต้นแบบนำทาง และการสร้างขวัญและกำลังใจ

กชนิภา ภานุรักษ์ (2564, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ทุกสถานการณ์ซึ่งมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์และกำกับทิศทางให้เป็นไปตามแผนที่ว่างไว้จนองค์กรประสมสำเร็จตามวัตถุประสงค์

กาญจนา เทียนกระจ่าง (2564, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจคน เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพล และอำนาจที่มีของตนกระตุ้น จูงใจ ผลักดันชี้แนะและชี้นำ

ให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจ เพื่อให้เขาเหล่านั้นมีความกระตือรือร้นในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นเอกภาพ โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถพฤติกรรมศิลปะหรือวิธีการของผู้นำที่แสดงถึงกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ที่ผู้บริหารใช้โน้มน้าวจูงใจให้สมาชิกในกลุ่มหรือในองค์กร ปฏิบัติตามด้วยความยินดีความศรัทธา เชื่อมั่น เต็มใจ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันที่ได้กำหนดไว้

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารองค์กร ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories) มีวิวัฒนาการจากการศึกษาอย่างกว้างขวาง และเริ่มมีความชัดเจนประมาณต้นศตวรรษที่ 20 โดยศึกษาตามแนวคิดความเชื่อของทฤษฎี ภาวะผู้นำในแต่ละช่วงเป็นผลให้เกิดแนวคิดมาพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำ และนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำกลุ่มและองค์กร ได้มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ดังนี้

จุฑามาส ซุนหวน (2562, หน้า 14) ได้กล่าวว่า สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิด และเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำ ด้วยแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Bom Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วยความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุดนี้ ได้แก่ พระเจ้านโปเลียน ฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะของผู้นำ ใน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1.1 งานของผู้นำ กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่างได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจมีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ความสัมพันธ์ของผู้นำ เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมี

ความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่าไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavior Leadership Theories)

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) เป็นการพัฒนาในช่วง ค.ศ. 1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎีคือให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกันนักทฤษฎีได้แก่ Kurt Lewin (1951) Rensis Likert (1961) Blake and Mouton (1964) และDouglas McGreger (1960) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำเป็นแนวคิดที่สนใจศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้นำซึ่งจะมีผลต่อความสามารถในการนำโดยการศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำเริ่มได้รับความสนใจจากนักวิชาการตะวันตกในช่วงทศวรรษที่ 1930 เป็นต้นมาเนื่องจากการพิจารณาเพียงคุณลักษณะของผู้นำนั้นขาดความถูกต้องและความน่าเชื่อถือตลอดจนการศึกษาเทคนิคการจัดการในสมัยเริ่มต้นโดยเฉพาะการจัดการวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ไม่สามารถแก้ไขด้านการบริหารได้อย่างสมบูรณ์จึงได้มีสถาบันการศึกษาและสถาบันทาง วิชาการหลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศตะวันออกให้ความสนใจที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิจัยเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการแสดงออกของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในลักษณะต่าง ๆ กันดังตัวอย่างการศึกษาที่สำคัญต่อพัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำดังนี้

2.1 แนวตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton’ s Managerial grid

Blake and Mouton (1964) กล่าวว่าภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือคน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกันและสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วยเรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-nine Style (9-Style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบคือ

2.1.1 แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อยมีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติและออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานห่างเหินผู้ร่วมงาน

2.1.2 แบบมุ่งคน (Country Club Management) แบบ 1. ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษย์สัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงานไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กรส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุขนำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานการนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงานลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

2.1.3 แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้นำจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมากใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมายและคงไว้ ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรผู้บริหารมีอำนาจในตนเองและอิทธิพลต่อผู้อื่นต่างมีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำและมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

2.1.4 แบบทางสายกลาง (Middle of the Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหรือผู้นำหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งอยู่ในระดับกลางใช้ระบบที่มีกฎระเบียบแบบแผนผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบโดยเน้นขวัญกำลังใจความพึงพอใจหลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไปมีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้งผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

2.1.5 แบบทำงานี้เป็นทีม (Team Management) แบบ 9,1 ผู้นำให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือสร้างสมดลระหว่างความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงาน โดยไม่ขัดแย้งกันเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกสัมพันธภาพ ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกันผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่าตนี้เป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2.2 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (McGregor’s theory X and theory Y)

Douglas McGregor (1960 pp. 47 - 48) เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกาซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของ Maslow ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่าการทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์คือมนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและต้องการแรงจูงใจผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และได้เกิด 2 ทฤษฎีที่แตกต่างกันดังนี้

2.2.1 Theory X พื้นฐานของคนคือไม่ชอบทำงานขี้เกียจอยากได้เงินอยากสบายเพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องควบคุมตลอดเวลาและต้องมีการลงโทษที่มีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

2.2.2 Theory Y เป็นกลุ่มที่มองคนในแง่ดีมีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มใจทำงานมีการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเองพัฒนางานมีความคิดสร้างสรรค์และมีศักยภาพในตนเองผู้นำจึงควรส่งเสริมและให้โอกาสในการพัฒนา

2.3 ทฤษฎีของ Kurt Lewin’ s Studies

Kurt Lewin (1939 p. 273) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

2.3.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตาจะตัดสินใจด้วยตนเองเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูใดผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเองและไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.3.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตยใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจรับฟังความคิดเห็น ส่วนรวมทำงานี้เป็นทีมมีการสื่อสารแบบ 2 ทางทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจการทำงานบางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ

2.3.3 ผู้นำแบบตามสบาย หรือเสรีนิยมจะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหาจะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวหรือไม่มีระเบียบแน่ชัด การทำงานของผู้นำลักษณะนี้จะเป็นการกระจายงานออกไปที่กลุ่ม หากกลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงงานก็จะสำเร็จลุล่วงได้ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงาน และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 ทฤษฎีของ Likert’ s Michigan Studies Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยมิชิแกน

ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำ โดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วยความคิดรวบยอดเรื่องภาวะผู้นำแรงจูงใจการติดต่อสื่อสารการปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลการตัดสินใจการตั้งเป้าหมายการควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมายโดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ Likert (1967, pp. 126 - 127) คือ

2.4.1 แบบใช้อำนาจ (Exploitative-Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูงไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อยบังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชยการติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่างการตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.4.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent-Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาจูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้ตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.4.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมดจะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนาน ๆ ครั้ง และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบน และจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบนขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่างผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.4.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือ ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็น

ความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทั้งจากระดับบนและระดับล่างในระดับเดียวกัน หรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้รวมงาน Likert (1967) พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แล้วยังพบว่า ผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of Iowa Studies)

นักวิชาการของมหาวิทยาลัยไอโอวาได้ทำการทดลองเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำในช่วงปลายทศวรรษ 1930 โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเพื่อศึกษาความชอบ ของสมาชิกที่มีต่อผู้นำที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะ ธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553, หน้า 20) ได้แก่

2.5.1 ผู้นำแบบเผด็จการหมายถึง ผู้นำจะรวมอำนาจการบริหารงาน โดยทำหน้าที่ตัดสินใจให้กับกลุ่มแล้วค่อยสื่อสารแนวความคิดนั้นออกมา เพื่อให้สมาชิกนำไปปฏิบัติ

2.5.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย หมายถึง ผู้นำจะเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกลุ่ม โดยผู้นำจะทำหน้าที่นำเสนอความคิดและทำการตัดสินใจร่วมกับกลุ่ม โดยทั้งผู้นำและกลุ่มจะพยายามหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อสรุปร่วมกัน

2.5.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม หมายถึง ผู้นำจะทำการจำกัดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนกับสมาชิกในกลุ่ม โดยที่ผู้นำจะทำหน้าที่ให้ข้อมูลและความช่วยเหลือที่จำเป็นแก่สมาชิก แต่จะปล่อยให้สมาชิกตัดสินใจเองตามความเหมาะสม โดยผู้นำจะไม่เข้าร่วมกระบวนการตัดสินใจ ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลของมหาวิทยาลัยไอโอวาสรุปได้ว่า 1) สมาชิกในกลุ่มจะชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าผู้นำแบบเผด็จการและ 2) ผู้นำแบบเผด็จการและเสรีนิยมจะส่งผลให้กลุ่มมีลักษณะผูกพันระหว่างกลุ่มสูงกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่ก็มิได้บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของผู้นำแต่ละลักษณะ อย่างไรก็ดีการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวาได้ส่งผลให้เกิดการตื่นตัวของแนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Science) และมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relations) ซึ่งผลักดันให้เกิดการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในมิติต่าง ๆ ในเวลาต่อมา

2.6 การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ในช่วงต่อของทศวรรษที่ 1940 และ1950

กลุ่มนักวิชาการของมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้สนใจที่จะศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์การโดยมีผลการศึกษาที่น่าสนใจว่าผู้นำแต่ละคนจะแสดงลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน 2 ลักษณะ (ธีรดา สืบวงษ์ชัย, 2553, หน้า 21) คือ

2.6.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต (Production Centered) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานและผลลัพธ์โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ส่วนตัวสมาชิกเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

2.6.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน (Employee Centered) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม โดยผู้นำจะให้ความสนใจและเอาใจใส่กับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในเรื่องที่ทำงานและเรื่องส่วนตัวที่เกิดขึ้นของสมาชิก ถึงแม้การศึกษาจะไม่ชี้ชัดว่า

ผู้นำแบบใดจะมีประสิทธิภาพมากกว่ากัน แต่ก็เป็นการศึกษาที่พิจารณาภาวะผู้นำที่ได้รับความสนใจและมีการกล่าวมาถึงจนปัจจุบันเนื่องจากเป็นการศึกษาที่พิจารณาภาวะผู้นำของผู้จัดการและพยายามจัดกลุ่มพฤติกรรม โดยอาศัยหลักการวิจัยและการศึกษาทางวิทยาศาสตร์

2.7 การศึกษาที่มหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (The Ohio State Leadership Studies)

ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 - 1950 ได้มีการศึกษาวิจัยที่มีผลลัพธ์ต่อการพัฒนาทฤษฎี 2 ปัจจัย ของผู้นำอันเป็นเครื่องช่วยบอกให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้นำ โดยวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบอันเป็นปัจจัยที่สำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำแต่ละคนได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.7.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure Leadership) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินการตามกฎระเบียบ แบบขององค์กร การสื่อความหมายที่เป็นระบบ ในหน่วยงานและวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีมนุษย์สัมพันธ์ในกลุ่มชักนำให้มีการสร้างแบบแผนที่ดีและสร้างช่องทางของการติดต่อสื่อสารให้สามารถติดต่อกับบุคคลทุกคน และสามารถอธิบายถึงวิธีการทำงาน ทั้งยังสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้งานจนบรรลุผลสำเร็จ และสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรมากที่สุด ผู้ที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์สูงจะพิถีพิถันกับการมอบหมาย และมีความคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้และจะเน้นถึงกำหนดเวลาที่ต้องทำให้เสร็จ

2.7.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration Leadership) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะเน้นการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเป็นมิตร ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับนับถือให้ความอบอุ่น มีความปรองดองกันอย่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำที่มีการเอาใจใส่สูงจะสนับสนุนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสาร และให้มีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอพบว่า ผู้ที่มุ่งเอาใจใส่ (มุ่งคน) สูงจะมีความอบอุ่นทางอารมณ์ของสังคม จึงทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจมากกว่า และมีผลต่อการปฏิบัติงานดีกว่า แต่ผลการวิจัยครั้งหลัง ๆ กลับแสดงว่าผู้นำจะมีลักษณะทั้งเอาใจใส่ (มุ่งคน) และโครงสร้างความคิดริเริ่ม (มุ่งงาน) ในระดับที่สูงคือมีความเป็นผู้นำที่มีงานและตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางอันเป็นการกำหนดความมีประสิทธิภาพผลของความเป็นผู้นำของ บุคคลในองค์การซึ่งการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนและมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอจะมีความคล้ายคลึงกัน แต่การศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอได้แยกปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของ บุคคลอย่างเด็ดขาดผู้นำแสดงพฤติกรรมที่งสองในอัตราส่วนต่าง ๆ ตามลักษณะของตน โดยผู้นำอาจจะมีลักษณะทั้งมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์แต่ผู้นำบางคนอาจมุ่งงานหรือมุ่งสัมพันธ์เพียงอย่างเดียวหรืออาจจะไม่แสดงทั้งสองลักษณะ ซึ่งการศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอได้รับการยอมรับและความนิยมจนถึงปัจจุบันจากคำกล่าวที่ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องเก่งทั้งคนเก่งทั้งงาน

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational of Contingency Leadership Theory)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 198 - 209) ได้แก่

3.1 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามหฤษฎี 3 มิติของเรคดิน (Reddin' s the 3-Dtheory of Leadership)

ทฤษฎี 3 มิติของเรดดิน เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบของผู้นำทางการบริหารทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีลักษณะความเป็นผู้นำ และแบบของผู้นำอยู่ด้วยกันทั้งนั้น จะต่างกันก็เพียงแต่ว่าแบบของผู้นำแต่ละคนไม่เหมือนกัน และลักษณะความเป็นผู้นำมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจยึดมั่นแบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งตลอดไป แต่บางคนอาจจะเปลี่ยนแบบผู้นำไปตามเวลาสถานการณ์สิ่งแวดล้อมและตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบพัฒนารูปแบบตามทฤษฎี 3 มิติ จากการวิจัยที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio University)โดยมีสมมติฐานคล้ายกับแบบพฤติกรรมผู้นำสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler) บนพื้นฐานแนวคิดการศึกษาตามผู้นำของเรดดิน (Reddin) แบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ

1. มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ (Task Orientation) เป็นพฤติกรรมมุ่งให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามปฏิบัติงานอย่างได้ผล โดยผู้นำริเริ่มจัดการและอำนวยการ

2. มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพหรือมิตรสัมพันธ์ (Relation Orientation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นความเห็นอกเห็นใจไว้วางใจ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Orientation) ทฤษฎีนี้ได้รับการค้นคว้าโดยนักจิตวิทยาเพื่อหาหนทางบริหารงานให้ได้ผลมากที่สุด และได้พบว่าหลักสำคัญในการบริหารมีอยู่ 2 ประการ คือ

3.1 มุ่งแต่งาน (Task to be Done) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งแต่ผลงานเป็นประการสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกในด้านจิตใจ

3.2 การบริหารงาน โดยให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ด้วย (Relationship with Other People) ความแตกต่างของผู้นำในการบริหารในการให้ความสำคัญต่องานกับการให้ความสำคัญในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์จึงมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจให้ความสำคัญต่องานอย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงมนุษย-สัมพันธ์ บางคนอาจจะให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์มากจนเกินไปจนทำให้ไม่ค่อยได้ผลงานสิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลตามทฤษฎีของ Reddin (1970, p. 6) ได้แบ่งลักษณะภาวะผู้นำทางการบริหารงานออกเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) แบบผสมผสาน สูงทั้งงานและคนได้อย่างผสมผสานเป็นผู้ที่สามารถที่จะอิงอำนาจหน้าที่ของตนไว้กับวัตถุประสงค์ นโยบาย ตลอดจนความมุ่งหมายหรืออุดมคติที่มีอยู่เป็นผู้ที่พยายามจะรวบรวมผู้ปฏิบัติงานกับองค์การให้เข้ากัน ต้องการให้ถูกน้องเข้ามาส่วนร่วมไม่แสดงความแตกต่างในเรื่องอำนาจหน้าที่มากนัก เป็นผู้ที่ชอบการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือมีการรับผิดชอบร่วมกัน

สนใจในเทคนิคการจูงใจลูกน้อง 2) แบบมิตรสัมพันธ์ เป็นแบบที่เน้นให้ความสำคัญมากในด้านที่เกี่ยวกับคน แต่เน้นให้ความสำคัญน้อยในด้านที่เกี่ยวกับงาน เชื่อว่าคนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุดจะต้องมาก่อนเรื่องงานจะเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคลเป็นสำคัญ เป็นคนแบบกันเองเงียบ ๆ ไม่เป็นที่สังเกตของใคร ชอบสนทนาวิสาสะเห็นอกเห็นใจคนยอมรับเห็นด้วยกับผู้ร่วมงาน มีอัธยาศัยเป็นมิตร ชอบสร้างบรรยากาศของความอบอุ่นปลอดภัยมั่นคงในหน่วยงาน 3) แบบผู้แยกตัว ผู้นำแบบนี้ไม่เอาทั้งคนและงานเป็นแบบผู้ที่มีนิสัยระมัดระวัง เป็นผู้ชอบเก็บตัวไม่ชอบเป็นผู้กว้างขวาง จะให้ความสำคัญในด้านตัวคนและตัวงานในระดับต่ำ นักบริหารที่มีลักษณะเช่นนี้จะได้ผลงานน้อย น้อยครั้งที่จะให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ไม่คิดอ่านแบบสร้างสรรค์ ชอบขัดขวางผู้อื่นชอบขัดแย้งกับผู้อื่นหรือทำให้งานยากขึ้น โดยไม่เข้าเรื่องมักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ค่อยร่วมมือกับใคร 4) แบบผู้เสียสละ เน้นด้านงานสูงมากส่วนคนให้ความสำคัญต่ำจะมีลักษณะของการมุ่งที่จะเอาอะไรก็จะเอาให้ได้ เป็นคนที่ออกจะกล้าทำบางครั้งก็ถึงขั้นก้าวร้าวไปบ้าง มีความมั่นใจในตัวเองอยู่มากปกติ เป็นผู้ชอบริเริ่มงานมักจะกำหนดงานการให้ลูกน้องงานจะต้องมาก่อนเรื่องอื่นเสมอ

3.2 ทฤษฎี 2 ของวิลเลี่ยม โออุชิ (Theory Z Organization William Ouchi) เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดีอยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนล่าง และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงานร่วมคิดพัฒนาและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

3.3 ทฤษฎีวงจรชีวิตของเฮอร์เซย์และแบลนชาร์ด (Life-Cycle Theories Hersey and Blanchard) ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิตโดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดดิน Reddin และยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ตามทฤษฎีของเฮอร์เซย์และแบลนชาร์ค (Hersey and Blanchard) ประกอบด้วยปริมาณการออกคำสั่งคำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านงานปริมาณ การสนับสนุนทางอารมณ์สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบคือ

3.3.1 ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิดเหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 (MI) คือ บุคคลที่มีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

3.3.2 ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น โดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้นผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงาน โดยตรงอธิบายให้ผู้ตามเข้าใจจะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 (M2) คือ บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

3.3.3 ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจมีการซักถามมีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง หรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตามคอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพเหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือ ความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

3.3.4 ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็ก ๆ น้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูง สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

3.4 ทฤษฎีของฟีดเลอร์ Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness Fiedler (1971) กล่าวว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ต้องประกอบด้วย ปัจจัย 3 ส่วน คือ

3.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

3.4.2 โครงสร้างของงานงานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะไม่สูงแต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิดการวางแผนผู้นำจะมอบอำนาจมากขึ้น

3.4.3 อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่ทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก หากผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่า เห็นความสำคัญของงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้ตาม จากทฤษฎีของ Fiedler จะเห็นว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดีและมีโครงสร้างของงานชัดเจนผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุดคือผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป็นตามบริบทที่เปลี่ยนไป

Burns (1978) เสนอความเห็นว่า การแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาจนทุกวันนี้เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่อง กระบวนการของความเป็นผู้นำ และยังได้อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำ ว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนความสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนห่วงไว้ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษ

ของการใช้อำนาจ (Special Form Of Power) Burns ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปโดยเดิมเชื่อว่าผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย หรือผู้นำการแลกเปลี่ยนโดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของงานความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่ง ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น Burns จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้เรียกว่าความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ Burns เชื่อว่าความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปโดย Burns ได้สรุปลักษณะผู้นำออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

4.1 ผู้นำเชิงเป้าหมาย หรือผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยน หรือรางวัลนั้น ต่อมากลายเป็นผลประโยชน์ร่วมกันลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้เป็นต้น

4.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำเชิงปฏิรูป ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามพยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตามกระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกัน จนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำและมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไปเรียกว่า Domino Effect ซึ่งต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ได้แก่ผู้นำชุมชนที่เป็นที่ศรัทธาของชุมชน เป็นต้น

4.3 ผู้นำจริยธรรมผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการความปรารถนา ค่านิยม และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสงคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผน และมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวงโครงการแก้มลิง เป็นต้น

Bass (2006, หน้า 67) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของ Burns ซึ่ง Bass พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้น หรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำ ทั้ง 2 ลักษณะร่วมกันคือ

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและประเพณีของแต่ละท้องถิ่น

2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมขององค์กร

3. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล โดยมีลักษณะดังนี้

3.1 ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของ Bass หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิด แรงบันดาลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำ เชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

3.1.1 บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)

3.1.2 การยอมรับความแตกต่างของ บุคคล (Individualized Consideration)

3.1.3 การกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation)

3.2 ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงาน และสิ่งที่ต้องการจากงาน ซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการเพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ โดย Bass ได้เสนอแนวทาง 2 ประการในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย คือ

3.2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingency Reward)

3.2.2 การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (Management by Exception)การแยกผู้นำเชิงปฏิรูปและผู้นำเชิงเป้าหมายสามารถจำแนกโดยพิจารณาความสามารถ ในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยินดีกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและพยายามที่จะหาวิถีทางใหม่ในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ ในขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการคงสภาพของระบบการทำงานในปัจจุบันต่อไป เพื่อให้งานสำเร็จไปแบบวันต่อวันมั่นคงและไม่เสี่ยง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของอาร์ชและเพอร์ซาล (Ash & Persall, 2007, Online ; อ้างถึงใน จุฑามาส ชุนหวน 2562, หน้า 24) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Formative Leadership Theory) ได้รับการพัฒนาโดยอาร์ชและเพอร์ซาล บนพื้นฐาน

ความเชื่อที่ว่า ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ มากมายบทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้นแต่หน้าที่ของผู้บริหารคือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ ครู อาจารย์ และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Productive Leaders) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า “ครูคือผู้นำ” (Teacher as Leaders) โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ (Leader of Leaders) อีกทอดหนึ่ง โดยนัยดังกล่าว หน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครู อาจารย์ และบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย

การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The Formative Leader) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation Skills) อยู่ในระดับสูงทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team Inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining Shared Beliefs) การใช้คำถาม (Asking Questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting Analyzing, and Interpreting Data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์การตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งสิ้นตามทัศนะของนักวิชาการไทยได้นิยามความหมายและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

Danner (2008, p. 155) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น (Flexibility) และมีความไว้วางใจ (Trust) ในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกันสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่ง

Basadur (2008, p. 205) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading people) อย่างมีกระบวนการ (Process) หรือมีวิธีการ (Method) ร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียด และแก้ปัญหาด้วยด้วยวิธีใหม่ ๆ (New solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่าง บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า กระบวนการเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด มีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นอย่างเป็นลำดับขั้นตอนจาก กระบวนการสร้างสรรค์การรู้จักกระบวนเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นต้นแบบในการสร้างผู้นำสมัยใหม่

Stoll and Temperley (2009, p.12) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึงการมีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยคิดเชิงไตร่ตรองอย่างละเอียด ถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย (Challenge) ที่สำคัญคนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) สำหรับผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ดีงาม ด้วยการคิดต่างคิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างและพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา

ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 168) และบุญนาค ทับทิมไทย (2557 หน้า 61) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกันไว้ว่าเป็นคุณลักษณะภายในและภายนอกของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยใช้ทั้งการติดต่อประสานงานความยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการมุ่งมั่นความสำเร็จขององค์การว่าเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นและประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้าแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศในการคิดนอกกรอบ โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพภายนอกและคุณลักษณะภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยความหลากหลาย มีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างสร้างสรรค์

จุฑามาส ซุนหวน (2562, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายด้วยการคิดร่วมคิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งคิดแก้ปัญหา ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีจินตนาการ 3) มีความยืดหยุ่น และ 4) มีการแก้ปัญหา

จันจิรา น้ำขาว (2562, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวก ต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส

ณณัฐ ช่วยงาน (2565, หน้า 49) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ หรือสร้างแรงจูงใจ ผลักดันให้ครูและผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ร่วมกันกล้าคิด กล้าตัดสินใจ แนวคิดอย่างหลากหลายมิติ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดแบบสร้างสรรค์มีการคิดนอกกรอบ ลงมือปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งแก้ปัญหาด้วยวิธีการและกระบวนการใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบร่วมกัน สนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพภายนอกและคุณลักษณะภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออก สร้างแรงจูงใจผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษาหันไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีศิลปะ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ คิดร่วม คิดหลายมิติ คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา และเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

บทความชื่อ “Creative Leadership & Women” เสนอแนวคิดและมิติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติที่มุ่งไปสู่การพัฒนาองค์การใน เชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าประกอบไปด้วย ความท้าทายและการมีส่วนร่วม ความมีอิสระ ความไว้วางใจ การให้เวลาสำหรับการคิด ความสนุกสนาน การลดความขัดแย้ง การสนับสนุนความคิดเห็น การโต้แย้ง การกล้าเสี่ยงกับความท้าทายและกดดัน (Coste. 2009; อ้างถึงใน ยุพา จันทวงศ์, 2559, หน้า 14) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

Basadur (2008, p. 205) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น ผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน และดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่าง บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการที่เรียบง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน แต่ได้ผลลัพธ์ดีเยี่ยม

Harris (2009, p. 11) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน กับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่ตรงกัน และแตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลาและโอกาสเพื่อที่จะให้มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามคำตอบที่ได้อาจจะไม่ใช้มาจากความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน อาจจะมาจากผลของความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันอันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช้เรื่องง่าย ๆ แต่ก็ต้องกล้าเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์การเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นและที่สำคัญคือการมีภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ และความท้าทายมากกว่าการคงอยู่ในสภาพแบบเดิม ๆ ดังที่เป็นอยู่

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, หน้า 29) ได้เสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอันดีงาม ด้วยการคิด “ต่าง” คิดเชิง “สร้าง” คิดหลายทางหลายมิติ คิดเป็นประโยชน์ คิดบวกและคิดแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบ อย่างเป็นจริงและปฏิบัติได้อย่างสร้างสรรค์กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนและพัฒนาทีมงานให้มีคุณสมบัติเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ มีความคิดและปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ไปพร้อม ๆ กันทั้งด้านการสร้างทีมงาน การสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นใหม่ การสร้างความคิดแบบสร้างสรรค์รับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธุ์ (2556, หน้า 39) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสูงต่าง ๆ โดยการนำและประสานงานบุคคลอื่นด้วยแนวทางใหม่หรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทายอีกทั้งยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์ จากการศึกษาแนวความคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการทั้งในประเทศ และ

ต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน โดยการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการเสริมสร้างบุคลากร สนับสนุน ประสานงาน กระตุ้นแก้ปัญหาให้บุคคลทำงานให้ได้ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ร่วมกัน

2.3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักวิชาการหลายท่านมีความเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกันและมีบางส่วนที่ไม่สอดคล้องกัน ตามบริบทของการศึกษาเพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย แล้วทำการสังเคราะห์ตัวแปรเพื่อนำมาศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดำเนินการสังเคราะห์จากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักวิชาการ ได้แก่

สมทรง นัทธีศรี (2561) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) มีความคิดสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) มีความยืดหยุ่น

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีความยืดหยุ่น 3) มีจินตนาการ

ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์ (2562) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) มีความไว้วางใจ 3) การใช้เทคโนโลยี 4) การสื่อสาร 5) การบริหารเวลา

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) การแก้ปัญหา 3) มีความยืดหยุ่น 4) มีความไว้วางใจ 5) มีจินตนาการ

สมจิตร ชูศรีวาส (2562) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การแก้ปัญหา 4) มีความยืดหยุ่น 5) มีความไว้วางใจ 6) มีจินตนาการ

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) มีความคิดสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) มีความยืดหยุ่น

สุภาพร โสภิณ (2563) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีความยืดหยุ่น 3) มีจินตนาการ

อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) มีความยืดหยุ่น

จิราวรรณ อินเกิด (2564) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) มีความยืดหยุ่น 5) มีจินตนาการ 6) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วิชิตรา สุระคำพันธ (2565) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การปรับตัว 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Mungkasem (2001) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) มีความยืดหยุ่น 4) มีความเป็นผู้นำ 5) มีทัศนะคติด้านบวก

Palus & Horth (2005) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การแก้ปัญหา 4) เป็นผู้เชี่ยวชาญ 5) มีอารมณ์ขัน

Stemberg (2006) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) มีการตัดสินใจที่ชาญฉลาด

Robinson (2007) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) มีความยืดหยุ่น 5) มีอิสระในความคิด

Mayor (2020) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การสร้างแรงบันดาลใจ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการ / องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สมทรง นัทธีศรี (2561)	สุพัฒตรา ธีพรพันธ์ (2561)	เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562)	สมจิตร ชูศรีวาส (2562)	ธนากรณ์ นีลพันธนันท์ (2562)	สุรศักดิ์ เด็กวงษ์ (2563)	สุภาพร โสภิณ (2563)	อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564)	จิราวรรณ อินเกิด (2564)	วิชิตรา สุระคำพันธ (2565))	Mungkasem (2001)	Palus & Horth (2005)	Stemberg (2006)	Robinson (2007)	Mayor (2020)	ความถี่	ร้อยละ	สรุป
1. มีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	12	80	✓
2. การทำงานเป็นทีม	✓				✓	✓				✓	✓	✓		✓		7	46	
3. มีความคิดสร้างสรรค์	✓					✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	8	53	✓
4. การปรับตัว										✓						1	6	
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	✓			✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	10	66	✓
6. การแก้ปัญหา			✓	✓								✓				3	20	
7. มีความยืดหยุ่น	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓			✓		10	66	✓
8. มีความไว้วางใจ			✓	✓	✓											3	20	
9. มีจินตนาการ		✓	✓	✓			✓		✓							5	33	
10. การสร้างแรงบรรดาลใจ															✓	2	13	
11. มีความเป็นผู้นำ											✓					1	6	
12. มีทัศนะคติด้านบวก											✓					1	6	

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ / นักวิชาการ	สมทรง นัทธีศรี (2561)	สุพัฒตรา ธีพรพันธ์ (2561)	เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562)	สมจิตร ชูศรีวาส (2562)	ธนากรณ์ นีลพันธนันท์ (2562)	สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563)	สุภาพร โสภิณ (2563)	อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564)	จิราวรรณ อินเกิด (2564)	วิชิตรา สุระคำพันธ (2565))	Mungkasem (2001)	Palus & Horth (2005)	Stemberg (2006)	Robinson (2007)	Mayor (2020)	ความถี่	ร้อยละ	สรุป
13. มีอิสระในความคิด														✓		1	6	
14. มีการตัดสินใจที่ชาญฉลาด													✓			1	6	
15. การใช้เทคโนโลยี					✓											1	6	
16. การสื่อสาร					✓											1	6	
17. การบริหารเวลา					✓											1	6	
18. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง									✓							1	6	
19. เป็นผู้เชี่ยวชาญ												✓				1	6	
20. มีอารมณ์ขัน												✓				1	6	
รวม	**5**	**3**	**5**	**6**	**5**	**5**	**3**	**4**	**6**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**	**70**	**456**	**4**

จากตาราง 2.1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนะนักวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 20 ตัวแปรเมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 4 ด้านที่มีความถี่สูงจำนวน 8-13 ความถี่ คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านความยืดหยุ่น ดังนั้นในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านความยืดหยุ่น รายละเอียดแต่ละด้าน มีดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะต้องมองอย่างกว้างไกล เพราะจะทำให้สามารถวางแผนในการบริหารองค์กรได้ถูกต้อง และสามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

Robinson (2007, p. 120) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้างและการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561, หน้า 23) สรุปว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่พึงปรารถนาที่ได้มาจากการระดมสมอง ปัญญา จินตนาการของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร โดยเป็นแนวทางที่เป็นไปได้ มีประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร โดยวิสัยทัศน์ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงสอดคล้องกับพันธะกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ของสถานศึกษานั้น ๆ การกล้าแสดงออก และตัดสินใจในการบริหาร ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานทุกขั้นตอนให้บรรลุถึงข้อกำหนด สามารถสรุปความคิดรวบยอดของการทำงานได้ และสามารถมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างลึกซึ้ง

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562, หน้า 50) ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ

สมจิตร ชูศรีวาส (2562, หน้า 23) สรุปว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพรวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

สมทรง นัทธีศรี (2563, หน้า 44) สรุปว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นไปได้และชัดเจน มีการวิเคราะห์

สถานการณ์เพื่อกำหนด เป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานวิสัยทัศน์ และปรับระบบและการทำงานปัจจุบันให้รับกับการดำเนินงานสู่จุดที่ต้องการในอนาคต

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 20) สรุปว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษามีการวิเคราะห์เชิงนโยบาย เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สุภาพร โสภิณ (2563, หน้า 21) สรุปว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรและกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อม โยงกับภารกิจ ด่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564, หน้า 46) สรุปว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทองค์กรเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา ระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษาสร้างความตระหนักและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 28) สรุปว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการวางแผนงาน การเผยแพร่ปลุกเร้าให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานขององค์กรและการเป็นแบบอย่างที่ดี

วิชิตรา สุระคำพันธ (2565, หน้า 39) สรุปว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองอนาคตและคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้น การมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง มองภาพรวมภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติ เข้าใจองค์กรอย่างลึกซึ้งทั้งในอดีตและในอนาคตกล้าฝัน กล้าตัดสินใจ กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ มีความคิดเชิงรุก กระทำอย่างมุ่งมั่นจนกว่าจะสำเร็จกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ เป้าหมาย วางแผน ทิศทางการทำงานและดำเนินตามเป้าหมายด้วยใจที่ยึดมั่นจนถึงที่สุดพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลง บริหารงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ เชื่อมั่นตั้งมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศ พร้อมตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ 21

ตระหนักรู้ตัวเอง ไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ มีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญา คิดไตร่ตรอง สุขุมรอบคอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็น คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

Robinson (2007, p. 123) สรุปว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดที่ซับซ้อน เป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุกับเหตุการณ์ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับผู้อื่น

สมทรง นัทธีศรี (2563, หน้า 42) สรุปว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็ว และถูกต้องในสถานการณ์ที่ขับขัน สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์อย่างสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ คิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 21) สรุปว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างสรรค์ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ มีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความรวดเร็ว สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและถูกต้อง

อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564, หน้า 44) สรุปว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดหลากหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ สามารถประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง สามารถคิดอย่างกว้างขวางไม่ยึดติดอยู่ในกรอบ คิดโยงสัมพันธ์มีการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรสิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้นการทดลอง และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ มีความคล่องแคล่ว ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว สามารถบูรณาการที่หลากหลายโดยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์ มีการตัดสินใจที่รอการวิธีการทำงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสวนรวม องค์การ และสังคม

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 23) สรุปว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหาร ในการคิดได้หลายแบบ แล้วนำมาสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจอย่างมีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษากระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรหรือสังคม

วิชิตรา สุระคำพันธ (2565, หน้า 41) สรุปว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการคิดนอกกรอบ ใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ กล้าคิด กล้าใช้จินตนาการจนสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่แปลกใหม่ เป็นประโยชน์ เอื้ออำนวยความสะดวกต่อสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้แสดงการคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและสร้างสรรค์ในที่ทำงาน คิดอย่างมีเป้าหมาย ไตร่ตรอง สุขุมรอบคอบ มีความกระฉับกระเฉงร่าเริงแจ่มใสเป็นตัวของตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารก่อให้เกิดความคล่องตัวในการคิดแก้ปัญหาเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบและเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการคิดนอกกรอบในการทำงานคิดหลายแบบ คิดหลากหลายทิศทางนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ ใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วสามารถประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้องสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม ให้ประสบความสำเร็จ

3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สมทรง นัทธีศรี (2561, หน้า 48) สรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยอมรับความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล เอาใจใส่และให้ความสำคัญผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันไปตามความต้องการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ และส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

สมจิตร ชูศรีวาส (2562, หน้า 23) สรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นกรณีพิเศษ เห็นถึงความต้องการของบุคลากรแต่ละบุคคล พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น สนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า โดยมีตัวบ่งชี้ของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล คือ การคำนึงถึงความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 22) สรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 31) สรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้ขวัญกำลังใจในการทำงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการดูแลเอาใจใส่บุคลากรทุกคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของบุคลากร พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น สนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

4) ด้านความยืดหยุ่น

ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีการปรับตัวปรับความคิดให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความคิดที่หลายมิติเพื่อสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับความยืดหยุ่น ดังนี้

Robinson (2007, p. 122) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานณการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561, หน้า 23) สรุปว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลายปรับตัวตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิดและมองสิ่งต่าง ๆ ได้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม รับฟังแนวคิดที่หลากหลายของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นได้ พร้อมนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์

สมจิตร ชูศรีวาส (2562, หน้า 23) สรุป ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการปรับตัวให้เข้ากับบริบทต่าง ๆ ที่เข้ามา และสามารถคิดหาคำตอบได้ โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม ๆ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความคิดและการกระทำอย่างอิสระ มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ นำไปปรับใช้ในการบริหาร

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562, หน้า 50) สรุปว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง แสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่

หลากหลายเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์การให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ

จุฑามาส ซุ่นห้วน (2562, หน้า 115) สรุปว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การบริหารที่ดีจะต้องประกอบด้วย เทคนิคการบริหารที่หลากหลาย เพื่อทำให้สถานศึกษาไปยังเป้าหมายที่วางไว้แต่สิ่งที่จะต้องมีระหว่างการบริหารงาน คือ การมีความยืดหยุ่นในการบริหาร โดยให้ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ อาจมีการเปลี่ยนวิธีการบริหารเพื่อให้เข้ากับบริบท เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรไปยังเป้าหมายได้เร็วยิ่งขึ้น

สมทรง นัทธีศรี (2563, หน้า 44) สรุปว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแต่ละคนที่มีความสามารถเข้าใจ และวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเอง และผู้ร่วมงาน เพื่อนำมาปรับปรุงตนเองและพัฒนาผู้อื่น โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลสมารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคล และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง สามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างรับความคิดใหม่ ๆ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 23) สรุปว่า ความยืดหยุ่น เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยมีการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น

สุภาพร โสภิณ (2563, หน้า 27) สรุปว่า ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ ๆ ที่น่าเชื่อถือ

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 21) สรุปว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกในการปรับสภาพของความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและปรับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรสามารถคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่หวั่นไหวกับสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วย การบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง และคล่องแคล่วในการทำงาน

อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564, หน้า 44) สรุปว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การปรับตัวการปรับความคิดตามสถานการณ์และบริบทเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย แสดงจุดยืนที่ชัด ในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจของบุคลากรที่

ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

วิชิตรา สุระคำพันธ (2565, หน้า 42) สรุปว่า การปรับตัวและความยืดหยุ่น หมายถึงการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์อย่างสร้างสรรค์ การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ สามารถคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนการทำงานได้อย่างมีเหตุผล มีความมั่นใจในตนเอง ให้อิสระต่อการตัดสินใจของครูและบุคลากรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉงและคล่องแคล่วในการทำงาน มีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองและของผู้อื่นเพื่อปรับปรุงตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากร กับบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวให้เข้าความขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับความคิดตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ นำไปปรับใช้ในการบริหาร เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีวิธีดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจของบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับนวัตกรรม (Innovation) เป็นอย่างมากโดยมีความพยายามจะผลักดันให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งมีนวัตกรรมบนฐานภูมิปัญญา และการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญ รัฐบาลได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมให้เกิดการลงทุน ด้านการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูด และกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ส่งเสริมการเข้าถึงและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ และเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ นวัตกรรมมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชน ในระดับ ท้องถิ่น และระดับประเทศ ซึ่งนับเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จในองค์กร

2.4.1 ความหมายของนวัตกรรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและคำจำกัดความที่เกี่ยวกับนวัตกรรมไว้หลากหลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

Barnett (1953) ได้ให้นิยามนวัตกรรม ว่าเป็นแนวคิดต่าง ๆ แบบแผนพฤติกรรมหรือสิ่งของใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากของที่มีอยู่เดิม ซึ่งครอบคลุมถึงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง

Morton (1971) ให้ความหมาย นวัตกรรม ว่าเป็นการใหม่ขึ้นอีกครั้งจากการปรับปรุงสิ่งเก่าหรือพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ

Schumpeter (1975) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึงองค์ประกอบใหม่หรือมีลักษณะของใหม่ และมีคุณค่าทางเศรษฐกิจที่สามารถนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ได้

Rogers (1983) อธิบายว่านวัตกรรม คือความกระทำหรือวัตถุใหม่ ๆ ซึ่งถูกรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตัวบุคคลแต่ละคนหรือหน่วยอื่น ๆ ของการยอมรับในสงคม

Nord & Tucker (1987) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ขบวนการเสนอสิ่งใหม่ที่ใหม่อย่างแท้จริงสู่สังคม โดยการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อตลอดจนคุณค่ารูปแบบเดิม ๆ

Hughes (1987) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า “เป็นการนำเอาวิธีการใหม่ มาปฏิบัติหลังจากที่ได้ผ่านการทดลอง และได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับแล้ว และมีความแตกต่างจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา”

Porter (1990, pp. 578-587) กล่าวว่า นวัตกรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากในการสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งนวัตกรรมองค์กร นั้นไม่ได้หมายถึงเฉพาะเทคโนโลยีหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เท่านั้นหากแต่หมายรวมถึง การเปลี่ยนเทคโนโลยีการดำเนินการแบบเดิมมาสู่เทคโนโลยีการดำเนินการแบบใหม่ ๆ อีกด้วย โดยองค์กรจะต้องพยายามสร้างโอกาสและเงื่อนไขที่นำพาไปสู่นวัตกรรม ด้วยการนำองค์กรเข้าไปตอบสนองความต้องการของตลาดที่มีความซับซ้อน ที่มีการการสร้างกฎเกณฑ์แห่งคุณภาพที่อยู่ในระดับยอดเยี่ยมอยู่เสมอ ตลอดจนต้องมีการเปรียบเทียบกับคู่แข่งตลอดเวลาซึ่งคู่แข่งนับเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมองค์กร

Porter (2001) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นการก้าวไปจากความมั่งคั่งในปัจจุบันก้าวหนึ่ง และนวัตกรรมจะเป็นสิ่งผลักดันให้เกิดการเติบโตของผลิตภัณฑ์ในระยะยาว และสร้างความสามารถในการแข่งขันในอนาคต

Drucker (2001) ให้ความหมายคำว่า นวัตกรรม ไว้ว่า “Innovation Is The Act of Introducing Something New” เป็นการสร้างสิ่งใหม่หรือการทำให้แตกต่างจากคนอื่น

Mckeown (2008) ซึ่งได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม คือการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ และยังอาจหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิดการผลิตกระบวนการหรือองค์กร

Herkema (2003) กล่าวว่า นวัตกรรม เป็นการใช้ความคิดหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ในองค์กรและนวัตกรรมสามารถเป็นได้ทั้งผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่หรือเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเฉียบพลันหรือค่อยเป็นค่อยไป

QINGYA LI (2564, p. 8) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ และสังคมเกิดจากความคิดของคน เป็นการสร้างสิ่งที่มีอยู่เดิมให้กลายเป็นสิ่งใหม่ที่แตกต่างโดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมรอบตัวให้ในการสร้างโอกาสใหม่ ๆ และมีการถ่ายทอด หรือส่งต่อแนวคิดนั้นให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

ราชบัณฑิตยสถาน (2538) ได้นิยาม นวัตกรรม ว่าเป็นสิ่งที่ทำขึ้นใหม่หรือแปลกจากเดิมซึ่งอาจเป็นความคิดวิธีการหรืออุปกรณ์

พันธุ์อาจ ไชยรัตน์ (2547) ได้นิยามความหมายของนวัตกรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์ไว้ว่า นวัตกรรม คือ การนำแนวคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ โดยให้ความหมายในเชิงแคบไว้ว่า นวัตกรรม คือ ผลผลิตของความสำเร็จทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีร่วมกับพลวัตของกิจกรรมของสังคมในขณะที่ความหมายในเชิงกว้าง หมายถึง แนวความคิดการปฏิบัติหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ใหม่ที่ส่งผลต่อปัจเจกบุคคลหรือองค์กรที่รับเอาสิ่งเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ ตลอดจนการนำกิจกรรมไปสู่การแสวงหาความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ การสร้างตลาดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการและการบริการใหม่ โดยลักษณะการทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่นโดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว ให้กลายมาเป็นโอกาสและนำไปสู่แนวคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2549) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม คือ “สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ และสังคม”

จีรพรรณ์ จันทร์วิเชียร (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ และยังอาจหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการหรือองค์กร ไม่ว่าการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาต่อยอดการเปลี่ยนแปลง การประยุกต์หรือกระบวนการและในหลายสาขา เชื่อตรงกันว่าการที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นนวัตกรรมได้นั้นจะต้องมีความใหม่อย่างเห็นได้ชัดและในความใหม่นั้นจะต้องเพิ่มมูลค่าสิ่งต่าง ๆ ได้อีกด้วยโดยเป้าหมายของนวัตกรรม คือการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นวัตกรรมก่อให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น และเป็นที่มาสำคัญของความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของชาติ

วัฒนชัย ศิริญาณ (2560, หน้า 30) สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การนำสิ่งที่มีอยู่มาใช้งานที่แตกต่างจากเดิม การคิดหรือปรับปรุงกระบวนการในการแก้ปัญหาที่มีอยู่และการสร้างรายได้จากสิ่งใหม่

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560, หน้า 7) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์ บริการหรือกระบวนการที่เกิดจากการใช้ความรู้ประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์พัฒนาขึ้น และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม ศูนย์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาระบบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและพลเรือน (2561, เว็บไซต์) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงแนวคิดอย่างถ้วนถี่ การเปลี่ยนแปลงให้ใหม่ขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้เป้าหมายของระบบบรรลุผล นวัตกรรมเป็นแนวความคิดการปฏิบัติหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย นอกจากนี้คำว่านวัตกรรมยังสามารถถูกินยามในความหมายที่

แตกต่างกันออกไปตามบริบทต่าง ๆ ที่เฉพาะเจาะจงลงไป เช่น นวัตกรรมทางการศึกษา นวัตกรรมทางเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการแพทย์รวมทั้งนวัตกรรมการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นต้น

ปานชนก ด้วงอุดม (2562, หน้า 21) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ทักษะประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

อภิโชติ ชมพล (2563, หน้า 29) นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายที่บุคคล และองค์กรร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้นมาเพื่อประโยชน์ในด้านต่าง ๆ โดยได้รับการยอมรับและความเชื่อมั่นจากสังคม

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวคิดใหม่ การทำสิ่งใหม่หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากสิ่งที่มีอยู่แต่เดิมให้ดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงให้ใหม่ขึ้นทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์ บริการหรือกระบวนการจากการ ใช้ความรู้ทักษะประสบการณ์ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาองค์กรในทางที่ดีขึ้น พัฒนาให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

2.4.2 ความสำคัญของนวัตกรรม

มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมไว้ดังนี้

Tidd, Bessant & Pavitt (2001) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์การเพราะสนับสนุนองค์การนำความรู้ เทคโนโลยีและประสบการณ์มาสร้างความแปลกใหม่แก่สินค้า โดยแบ่งนวัตกรรมเป็น 4 ประเภทได้แก่ 1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์คือสินค้าใหม่ที่นำออกสู่ตลาดเป็นรายแรก 2) นวัตกรรมกระบวนการผลิตคอขบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ 3) นวัตกรรมการวางตำแหน่งคือการสร้างตำแหน่งใหม่ของสินค้าหรือบริการและ4) นวัตกรรมกระบวนทัศน์คือการเปลี่ยนแนวคิดกระบวนทัศน์ของสินค้า หรือกระบวนการใหม่

อนันต์ มณีรัตน์ (2559) ปัจจัยสำคัญที่สรรค์สร้างให้เกิดนวัตกรรม คือ คนหรือบุคคลผนวกด้วยปัญญาความรู้ และทักษะความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญของการสร้างประสิทธิภาพของการทำงาน และขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง

ปิยะ ตันติเวชยานนท์ (2560, หน้า 102) กล่าวถึง ความสำคัญของนวัตกรรม ไว้ว่า การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมมีความสำคัญคือ เป็นความสามารถในการแข่งขันองค์การจะสามารถนำเสนอสินค้าและบริการใหม่ ๆ ให้แก่ผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง และตรงเป้าหมายองค์การแห่งนวัตกรรมสามารถผลิตสินค้าได้เร็วขึ้น คุณภาพสินค้าสูง ต้นทุนการผลิตต่อการสั่งซื้อต่อหน่วยต่อการนำเสนอความหลากหลายให้แก่ผู้บริโภคองค์การที่เป็นผู้นำ ทางธุรกิจมักมีความสำเร็จจากนวัตกรรมไม่ทางใดก็ทางหนึ่งไม่ว่าเป็นนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ ด้านบริการด้านกระบวนการด้านการจัดการและด้านการตลาด และองค์การที่มีความสามารถจะสร้างนวัตกรรมปัจจุบันและสร้างความเป็นไปได้ของนวัตกรรมแห่งอนาคต องค์การแห่งนวัตกรรมจะนำมาซึ่งนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียองค์การแห่งนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ กับความสามารถทางนวัตกรรม ซึ่งจะ

ก่อให้เกิดผลดีต่อลูกค้าหรือผู้มารับบริการจะเห็นได้จากการสร้างความพึงพอใจการสร้างความแตกต่างการตอบสนองความต้องการของลูกค้า และการลดต้นทุนในการบริหารจัดการ

วัฒนชัย ศิริญาณ (2560, หน้า 38) สรุปไว้ว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดมูลค่าและการเติบโตให้กับองค์การและหลายองค์การเริ่มให้ความสนใจในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ ทั้งนี้นวัตกรรมยังสามารถสร้างภาพลักษณ์ด้านบวกให้กับองค์การดังนี้ 1) ช่วยดึงดูด ผู้ถือหุ้นและช่วยเพิ่มมูลค่า ราคาหุ้นขององค์การเนื่องจากในการทำนายราคาจะพิจารณาจากมูลค่าในปัจจุบันและอนาคต 2) ช่วยดึงดูดพนักงานใหม่ ซึ่งเป็นคนเก่งหรือค้นที่มีความสามารถ 3) ช่วยธำรงรักษาพนักงานในองค์การเนื่องจากพนักงานต้องการทำงานกับองค์การที่มีความเจริญก้าวหน้าและยิ่งรู้ว่า เป็นการทำงานที่สร้างนวัตกรรมก็จะยิ่งทำให้พนักงานทำงานอย่างมีคุณค่า และ4) คุณลักษณะขององค์การนวัตกรรมเป็นเสมือนคุณสมบัติหรือสิ่งที่แสดงให้รู้ว่า องค์การใดเป็นองค์การนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. (2561 - 2580) นวัตกรรมเกิดขึ้นจากความคิดสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่นและพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคคล ในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงทางความคิดการผลิต หรือองค์กร ไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิวัติการเปลี่ยนแปลง หรือการพัฒนาต่อยอด

ปานชนก ด้วงอุดม (2562, หน้า 22) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์การเนื่องจากนวัตกรรมเป็นสิ่งที่เป็นการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่การปรับเปลี่ยนคุณลักษณะขององค์กร หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร ซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

QINGYA LI (2564, p. 8) กล่าวว่า จากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยใช้โมเดลประเทศไทย 4.0 เน้นการขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยนวัตกรรม ทั้งนี้สถาบันการศึกษานับเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายดังกล่าวที่รัฐบาลให้ความสำคัญ

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากนวัตกรรมเป็นกลยุทธ์ในการเพิ่มความรู้ส่งเสริมสนับสนุนสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นสิ่งที่สามารถทำให้เกิดมูลค่าและการเติบโตให้กับองค์กร นวัตกรรมทำให้เกิดความรู้ใหม่การปรับเปลี่ยนคุณลักษณะขององค์กร นวัตกรรมยังสามารถสร้างภาพลักษณ์ด้านบวกให้กับองค์กรเป็นการสร้างสรรค์ของความรู้ใหม่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร การมีความคิดใหม่วิธีการใหม่โครงสร้างใหม่และผลิตภัณฑ์ใหม่ เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนสำหรับความสำเร็จขององค์กรและการเติบโตขององค์กร

2.4.3 ประเภทของนวัตกรรม

มีนักวิชาการได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมไว้หลากหลายซึ่งสามารถรวบรวม ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษาไว้หลายมาตรา มาตราที่สำคัญ คือ มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มี

การวิจัยและพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทยและในมาตรา 22 “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาตนเองได้และถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ” การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาให้สำเร็จได้ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังกล่าว จำเป็นต้องทำการศึกษาวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ที่จะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาทางการศึกษาทั้งในรูปแบบของการศึกษาวิจัย การทดลองและการประเมินผลนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่ง มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2552) ได้กล่าวถึงประเภทของนวัตกรรมที่นำมาใช้ทั้งที่ผ่านมาแล้วและที่จะมีในอนาคตว่า มีหลายประเภทขึ้นอยู่กับการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ เช่น ประเภทนวัตกรรมการศึกษา จะประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร
2. นวัตกรรมด้านวิธีการจัดการเรียนการสอน
3. นวัตกรรมด้านสื่อการสอน
4. นวัตกรรมด้านการวัดและการประเมินผล
5. นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ

1. นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร

นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร เป็นการใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการสอนบุคคลให้มากขึ้นเนื่องจากหลักสูตรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลก นอกจากนี้การพัฒนาหลักสูตรยังมีความจำเป็นที่จะต้องอยู่บนฐานของแนวคิดทฤษฎีและปรัชญาทางการจัดการสัมมนาอีกด้วยการพัฒนาหลักสูตรตามหลักการและวิธีการดังกล่าวต้องอาศัยแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นนวัตกรรมการศึกษาเข้ามาช่วยเหลือจัดการให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ นวัตกรรมทางด้านหลักสูตรในประเทศไทย ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรบูรณาการ (Integrated curriculum) เป็นการบูรณาการส่วนประกอบของหลักสูตรเข้าด้วยกันทางด้านวิทยาการในสาขาต่าง ๆ การศึกษาทางด้านจริยธรรมและสังคมโดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดีสามารถใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ในสาขาต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมอย่างมีจริยธรรม

2. หลักสูตรรายบุคคล (Individual curriculum) เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อการศึกษาตามอัตภาพ เพื่อตอบสนองแนวความคิดในการจัดการศึกษารายบุคคล ซึ่งจะต้องออกแบบระบบเพื่อรองรับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ

3. หลักสูตรกิจกรรมและประสบการณ์ (Activity or experience curriculum) เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้น กระบวนการในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้กับผู้เรียนเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ เช่น กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทเรียน ประสบการณ์การเรียนรู้จากการสืบค้นด้วยตนเอง เป็นต้น

4. หลักสูตรท้องถิ่น (Local curriculum) เป็นการพัฒนาหลักสูตรที่ต้องการกระจายการบริหารจัดการออกสู่ท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ของประชาชนที่มีอยู่ในแต่ละท้องถิ่น แทนที่หลักสูตรในแบบเดิมที่ใช้วิธีการรวมศูนย์การพัฒนาอยู่ในส่วนกลาง และ การจัดหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ การจัดหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ตามลำดับขั้นจนบรรลุเป้าหมาย หลักสูตรแบบเอกัตภาพ

2. นวัตกรรมด้านวิธีการจัดการเรียนการสอน

เป็นการใช้วิธีระบบในการปรับปรุงและคิดค้นพัฒนาวิธีสอนแบบใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองการเรียนรายบุคคล การสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนแบบมีส่วนร่วมการเรียนรู้แบบแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีสอนจำเป็นต้องอาศัยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาจัดการและสนับสนุนการเรียนกรสอน ตัวอย่างนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอน ได้แก่การสอนแบบศูนย์การเรียน การใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ การสอนแบบเรียนรู้ร่วมกันการเรียนผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต การวิจัยในชั้นเรียน การสอนแบบร่วมมือการสอนแบบอภิปราย วิธีสอนแบบบทบาทสมมุติ และการสอนด้วยรูปแบบการเรียนเป็นคู่ Lesson study teach less learn more เป็นต้น

3. นวัตกรรมสื่อการสอน

เนื่องจากมีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์เครือบ่ายและเทคโนโลยีโทรคมนาคม ทำให้นักการศึกษาพยายามนำศักยภาพของเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ทั้งการเรียนด้วยตนเองการเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง นวัตกรรมสื่อการสอน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน มัลติมีเดีย การประชุมทางไกล วีดีทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ เครื่องช่วยสอน วิทยุ และ โทรทัศน์ช่วยสอน การเรียนผ่านเว็บไซต์ ห้องเรียนเสมือน เป็นต้น

4. นวัตกรรมทางด้านการประเมินผล

เป็นนวัตกรรมที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการวัดผลและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำได้อย่างรวดเร็ว รวมไปถึงการวิจัยทางการศึกษา การวิจัยสถาบัน ด้วยการประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาสนับสนุนการวัดผล ประเมินผลของสถานศึกษา ครู อาจารย์ ตัวอย่างนวัตกรรมทางด้านการประเมินผล ได้แก่ กรสร้างแบบวัดต่าง ๆ การสร้างเครื่องมือ การประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ แนวทางในการสร้างแบบวัดผลและประเมินผล เช่น การสร้างแบบวัดแววความเป็นครู การพัฒนาคลังข้อสอบ การสร้างแบบวัดความมีวินัยในตนเอง การพัฒนาคลังข้อสอบ เป็นต้น

5. นวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา

เป็นการใช้นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารการศึกษาให้มีความรวดเร็วทันเหตุการณ์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก นวัตกรรมการศึกษาที่นำมาใช้ทางด้านการบริหารจะเกี่ยวข้องกับระบบการจัดการฐานข้อมูลใน

หน่วยงานสถานศึกษา เช่น การบริหารเชิงระบบ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารเชิงบูรณาการ ฐานข้อมูล นักเรียน นักศึกษา ฐานข้อมูลคณะอาจารย์และบุคลากร ในสถานศึกษาด้านการเงิน บัญชี พัสดุ และครุภัณฑ์ ฐานข้อมูลเหล่านี้ต้องการออกระบบที่สมบูรณ์มีความปลอดภัยของข้อมูลสูง เป็นต้น

นวัตกรรมทางการบริหารเป็นคิดค้นและเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการ รวมถึงกระบวนการจัดการองค์การใหม่ ที่ส่งผลให้ระบบการทำงาน การผลิตการออกแบบผลิตภัณฑ์ และการให้บริการขององค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เช่น การบริหารองค์การในลักษณะโครงสร้างองค์การแบบเมตริกซ์ การใช้แนวคิด Balanced score card ในการวางแผนและประเมินผลงานขององค์การ (รักษ์ วรกิจโภคาทร, 2547) การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาองค์การ การพัฒนารูปแบบการดำเนินธุรกิจในลักษณะที่เป็น Open business models เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนานวัตกรรมแบบเปิด (Open innovation) ก็จัดได้ว่าเป็นลักษณะของนวัตกรรมทางการบริหาร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานขององค์การหรือธุรกิจให้มีประสิทธิภาพหรือประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น (Tiddetal, 2001) ดังนั้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า นวัตกรรมทางการบริหารเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับนโยบายโครงสร้างองค์กร ระบบ รูปแบบ และกระบวนการจัดการในองค์การ ซึ่งต่างจากนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมกระบวนการ (Gopalakrishnan & Damanpour, 1997; อ้างถึงใน สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, หน้า 55) นอกจากนี้ยังมีความเกี่ยวข้องกับสารสนเทศภายนอกหน่วยงาน เช่น ระเบียบปฏิบัติ กฎหมาย พระราชบัญญัติ ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาซึ่งจะต้องมีการอบรม เก็บรักษาและออกแบบระบบการสืบค้นที่ดีพอซึ่งผู้บริหารสามารถสืบค้นข้อมูลมาใช้งานได้ทันทีตลอดเวลา การใช้นวัตกรรมแต่ละด้านอาจมีการผสมผสานที่ซ้อนทับกันในบางเรื่อง ซึ่งจำเป็น ต้องมีการพัฒนาร่วมกันไปพร้อม ๆ กันหลายด้าน การพัฒนาฐานข้อมูลอาจต้องทำเป็นกลุ่มเพื่อให้สามารถนำมาใช้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง นวัตกรรมหรือเทคนิคกระบวนการในการส่งเสริม สนับสนุนให้หรือการบริหารจัดการในสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้านตามกรอบการบริหารของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ได้แก่ ด้านวิชาการ บริหารงานทั่วไปการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานงบประมาณดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

Smith (2006) ได้มีการจำแนกประเภทของนวัตกรรมใน 4 ลักษณะ และ ได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันอันประกอบด้วย การจำแนกตามเป้าหมาย (The Target of Innovation) การจำแนกตามระดับของการเปลี่ยนแปลง (The Degree of Change) การจำแนก ตามขอบเขตของผลกระทบ (The Area of Impact) จำแนกตามกระบวนการที่ทำให้เกิดนวัตกรรม (Process of Innovation)

1) การจำแนกตามเป้าหมาย (The Target of Innovation) ซึ่งแบ่งออกเป็น

1.1 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) หมายถึง การพัฒนาและนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยีหรือวิธีการใช้รวมถึงการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่เดิม ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ถือเป็นผลิตผลขององค์กร โดยอาจอยู่ในรูปของ

สินค้าซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบและส่วนประกอบ โดยมีตัวแปรหลักที่สำคัญในการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 1 คือ โอกาสทางด้านเทคโนโลยี หมายถึง องค์ความรู้ ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ และกระบวนการที่จะทำให้สามารถพัฒนา ผลิตภัณฑ์ให้เกิดขึ้นได้ ตัวแปรที่ 2 คือ ความต้องการของตลาด หมายถึง ความต้องการของผู้บริโภคที่มีความต้องการในผลิตภัณฑ์ใหม่และพร้อมที่จะซื้อ ส่งผลให้ผู้เป็นเจ้าของนวัตกรรมได้รับประโยชน์ ในเชิงเศรษฐกิจ หรือสังคม

1.2 นวัตกรรมด้านการบริการ (Services Innovation) จะใช้การพัฒนาและนำเสนอ แบบเดียวกับนวัตกรรมผลิตภัณฑ์แต่จะเป็นนวัตกรรมที่ไม่สามารถจับต้องได้ แต่จะเป็นรูปแบบของการบริการ เช่น การเปลี่ยนแปลงของการเงิน การธนาคาร หรือ โปรโมชั่นของเครือข่าย ในการสื่อสาร เป็นต้น

1.3.นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) หมายถึง การประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการผลิต และการทำงานโดยรวมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เป็นการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ทั้งในด้านเครื่องมือ ในกระบวนการผลิต การจัดจำหน่าย หรือรูปแบบการจัดการภายในองค์กร โดยมีเป้าหมายที่จะ นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ ให้ถึงมือผู้บริโภคอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กร มีความได้เปรียบทางการแข่งขัน นวัตกรรมกระบวนการส่วนใหญ่ จะมุ่งเน้นการควบคุมคุณภาพ และ การปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิต และการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องรวมถึงกิจกรรมหรือกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

2) จำแนกตามระดับของการเปลี่ยนแปลง (The Degree of Change) ซึ่งแบ่งออกได้เป็น

2.1 นวัตกรรมในลักษณะเฉียบพลัน (Radical Innovation) เป็นนวัตกรรมที่มีระดับความใหม่ในลักษณะที่มีความแตกต่างไปจากกรรมวิธีและแนวคิดเดิมไปอย่างสิ้นเชิง เป็นการออกแบบและใช้แนวคิดใหม่ทั้งหมดในการพัฒนานวัตกรรมเกิดเป็นต้นแบบใหม่ รวมถึงแนวคิดการออกแบบ และรายละเอียดของโครงสร้าง และองค์ประกอบของนวัตกรรมนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำตลาดของธุรกิจ และสามารถสร้างมูลค่าทางการตลาดได้มากที่สุด

2.2 นวัตกรรมในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Innovation) เป็นนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจำนวนมาก โดยมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชี่ยวชาญขององค์กร ด้านเทคโนโลยีแบบค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทีละน้อย โดยจะพัฒนาจากพื้นฐานแนวคิดหรือการออกแบบผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการที่มีอยู่เดิมขององค์กร

3) การจำแนกตามขอบเขตของผลกระทบ (The Area of Impact) ซึ่งแบ่งออกเป็นนวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Technological Innovation) เป็นนวัตกรรมที่มีพื้นฐานหรือขอบเขตของการพัฒนามาจากเทคโนโลยี ซึ่งปัจจุบันมีบทบาทและความสำคัญต่อหลาย ๆ อุตสาหกรรม ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยี ทำให้นวัตกรรมมีการพัฒนา สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้เป็นอย่างดี และยังเป็นแรงผลักดันส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่สังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม และความเป็นอยู่ของประชากรความต้องการของลูกค้าเพื่อสามารถขยายกลุ่มเป้าหมายให้กว้างขึ้น นวัตกรรมทางการบริหาร (Administrative Innovation)

เป็นเรื่องของการคิดค้น และเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการตลอดจนกระบวนการจัดการองค์กรใหม่ ที่ส่งผลให้ระบบการทำงาน การผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์ และการให้บริการขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น 4) จำแนกตามกระบวนการที่ทำให้เกิดนวัตกรรม (Process of Innovation) การผลักดันด้วยเทคโนโลยี (Technology Push) นวัตกรรมเกิดขึ้นจากการลงทุนและพัฒนา ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การดึงด้วยความต้องการของผู้บริโภค (Demand Pull) เป็นการพิจารณาจากปัญหาและความต้องการของผู้บริโภคเป็นหลักแล้วนำมาสร้างและพัฒนานวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค การผสมผสานทั้งด้านเทคโนโลยี และความต้องการของผู้บริโภค (Coupling) เป็นการสร้างนวัตกรรมโดยคำนึงถึงทั้งความต้องการของผู้บริโภคและเทคโนโลยีที่มีอยู่ เพื่อพัฒนานวัตกรรมให้เป็นที่ต้องการของผู้บริโภค ภายใต้การพัฒนาและยกระดับเทคโนโลยีที่มีอยู่ไปพร้อม ๆ กัน

วัฒนชัย ศิริญาณ (2560, หน้า 31), สานักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547, หน้า 6), ภาณุ ลิมมานนท์ (2549, หน้า 21-22) และ Robert (1995, pp. 5-6) ได้ให้ประเภทของนวัตกรรม ดังนี้

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นผลิตภัณฑ์ที่ถูกผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ที่ได้ปรับปรุงหรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาดการสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์จำเป็นต้องมีการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องเพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้าซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญคือการพัฒนาคุณสมบัติและลักษณะของผลิตภัณฑ์ในการออกแบบต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับนวัตกรรมผลิตภัณฑ์แบ่งได้ 2 แบบ คือ 1) ผลิตภัณฑ์ที่สามารถจับต้องได้ หรือสินค้าทั่วไป 2) ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ หรือการบริการ 2) นวัตกรรมกระบวนการ เป็นการเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการผลิตสินค้าหรือการให้บริการในรูปที่แตกต่างออกไปจากเดิมด้วยการพัฒนาสร้างสรรค์กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการประยุกต์ใช้แนวคิดวิธีการหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการผลิตและการทำงานโดยรวมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. นวัตกรรมการจัดการ (Management Innovation) การสร้างนวัตกรรมทางการจัดการนั้นองค์การะต้องใช้ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงระบบโครงสร้างเดิมขององค์การซึ่งรูปแบบการบริหารจะเป็นไปในลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานซึ่งจะทำให้เกิดความคิดเห็นใหม่ ๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสามารถสร้างรายได้และนำไปสู่ผลกำไรให้กับบริษัทได้เช่นการบริหารขององค์การในลักษณะที่เป็นงานประจำกับสายการบังคับบัญชาที่เป็นแบบโครงการเป็นต้น

3. นวัตกรรมการบริการ (Service Innovation) จะเกี่ยวข้องกับการนำเสนอบริการใหม่ที่เกิดจากการสร้างขึ้นใหม่หรือปรับปรุงสิ่งเดิมเช่นการปรับปรุงลักษณะการทำงานเทคโนโลยีการใช้งานหรือด้านอื่น ๆ

4. นวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ (Business Model Innovation) จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินทำธุรกิจที่สามารถสร้างมูลค่าให้เกิดขึ้น

5. นวัตกรรมการตลาด (Marketing Innovation) คือการพัฒนาตลาดใหม่ที่มีการปรับปรุงวิธีการในการออกแบบผลิตภัณฑ์หรือบรรจุผลิตภัณฑ์โปรโมชั่นหรือราคา

6. นวัตกรรมองค์การ (Organizational Innovation) คือการสร้างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างธุรกิจการปฏิบัติการตัวแบบและอาจรวมถึงกระบวนการการตลาดและรูปแบบธุรกิจเป็นนวัตกรรมที่เน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการและบริหารองค์การซึ่ง จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในด้านการบริการการจัดการมาปรับปรุงการบริหารภายในองค์การประเภทนวัตกรรมแบ่งตามลักษณะการเปลี่ยนแปลง Harvard Business School (2003, pp. 2-4) ได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมไว้ 2 ประเภทหลัก ได้แก่

1. นวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Innovation) นวัตกรรมที่เป็นส่วนเพิ่มจะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือสิ่งที่มีอยู่แล้วโดยอาจเป็นการทำสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้นหรือเป็นการสร้างสิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม

2. นวัตกรรมที่สร้างความเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิง (Radical Innovation) นวัตกรรมประเภทนี้จะเป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนโดยนวัตกรรมที่เป็นการสร้างความเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิงจะถูกนำเข้ามาแทนที่เทคโนโลยีเดิม

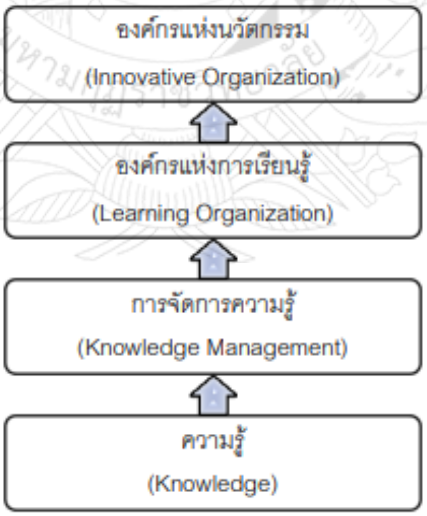
จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ประเภทของนวัตกรรมสามารถแบ่งได้ คือ เป็นตัวแบบ แบบอย่างหรือนวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป และนวัตกรรมที่สร้างความเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิงระดับของนวัตกรรมจะมีการพัฒนาเป็นลำดับขั้นจากระดับกิจกรรมไปสู่ระดับกระบวนการ

2.4.4 ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม

Becker & Neuhauser (1975), (อ้างถึงใน อภิโชติ ชมพล, 2563, หน้า 30-31) ได้เสนอหลักการพื้นฐานองค์กรแห่งนวัตกรรมว่าเป็นการใช้องค์ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับองค์กรเชิงระบบ ภายใต้หลักการพื้นฐาน 8 องค์ประกอบ 1) ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจเป็นอย่างดี 2) ต้องนำคุณค่าและพันธกิจขององค์กรเข้าเป็นเรื่องเดียวกัน 3) ผู้บริหารและการจัดการ 4) การจูงใจพนักงานให้สร้างสรรค์นวัตกรรม 5) วัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงาน 6) ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง 7) องค์กรและธรรมาภิบาล 8) สมรรถนะของพนักงานแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกีรติ ยศยิ่งยง (2552, หน้า 52-53) ที่กล่าวถึงหลักการพื้นฐานขององค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ 8 ประการ 1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจเป็นอย่างดี 2) ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมเป็นอย่างดี 3) ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์ 4) ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรและธรรมาภิบาล 5) ความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากร 6) ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำองค์กร 7) ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสาร 8) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2555 หน้า 81) ที่กล่าวว่าในทศวรรษหน้าองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชนจัดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมซึ่งองค์กรนวัตกรรมต้องเป็นองค์กรที่คิดค้นกระบวนงานใหม่มีการคิดค้นหาวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลง และรับมือกับสถานการณ์ได้

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2555, หน้า 431-436) ได้ศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมว่าสามารถอธิบายด้วยบ้านนวัตกรรมวายเอที (House of YAT Innovation) ที่มี 9 องค์ประกอบใน 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้ (Why? - “Y”) ประกอบด้วย 1) การรับรู้และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) โครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีทรัพยากรที่เพียงพอภายในองค์กร 4) ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Assistance -”A”) ประกอบด้วย 5) การสร้างความร่วมมือระหวางหน่วยงานภายในและภายนอก 6) การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7) การทำงานเป็นทีม 8) การสื่อสารภายใน/ภายนอก และ (Target - “T”) 9) การมุ่งเน้นลูกค้า และตลาดเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และเพื่อการก้าวทันต่อโลกาภิวัตน์ นอกจากนั้น กีรติ ยศยิ่งยง (2552, หน้า 100) และวุฒิศักดิ์ ธีระวิทย์ (2556, หน้า 30) ที่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นแนวคิดทางการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะขององค์กรหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านคือ 1) นวัตกรรมทางธุรกรรมองค์กร 2) นวัตกรรมทางยุทธศาสตร์ขององค์กร 3) นวัตกรรมทางทุนมนุษย์ (4) นวัตกรรมทางกระบวนการ 5) นวัตกรรมทางสินค้าบริการ และ 6) นวัตกรรมทางการตลาด

องค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนา และกำหนดขึ้นจากแรงกดดันของบริบทโลกเพื่อมุ่งสร้างคุณลักษณะ และสิ่งใหม่ขึ้นรวมถึงสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดขององค์กร และสนองความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ของทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมจากผู้บริหารองค์กรที่เอื้อให้เกิดพลังสมองในการสร้างสรรค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ องค์กรจึงพยายามพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กรให้โดดเด่นและเป็นที่แตกต่าง หรือทุนทางสังคมที่มีค่า และสำคัญขององค์กรผ่านกระบวนการจัดการความรู้ที่มีระบบ เมื่อองค์กรมีความรู้ในการดำเนินงานทำให้องค์กรทั้งองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ดังภาพประกอบ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงพัฒนาการจากการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งนวัตกรรม
ที่มา: กีรติ ยศยิ่งยง (2552)

มีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ให้ความหมายขององค์กรนวัตกรรม ไว้ดังนี้

Vrakking (1990, pp. 94-102) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อเสนอสิ่งที่มีคุณค่าต่อลูกค้าและตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาวให้กับองค์กร

Porter (1990) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ การเป็นองค์กรนวัตกรรมนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ เป็นอย่างมากในการสร้างให้เกิดผลการดำเนินงานขององค์กรที่ดี

Robert (1995, p. 6) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) คือ องค์กรที่พยายามมองหาหนทางเอาทรัพย์สิน และทรัพยากรทั้งหลายที่มีอยู่ที่ให้ผลประโยชน์และผลิตผลต่อองค์กรในปริมาณน้อยมาปรับปรุงใช้ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนและผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

Laundy (2006) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรที่มีการทำในสิ่งที่แตกต่างจากสิ่งเดิมที่มีอยู่หรือเคยประพฤติปฏิบัติอยู่

McKeown (2008) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ขึ้นมา

Drucker (2015) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรนวัตกรรมเป็นแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ เพื่อปรับเปลี่ยนคุณลักษณะหรือพฤติกรรมขององค์กร โดยการสร้างนวัตกรรมอย่างมีระบบที่มุ่งเน้นศักยภาพหรือความแตกต่างให้สามารถนำไปต่อยอดหรือสร้างธุรกิจแนวใหม่ได้

Kim & Kumar (2012) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ การสร้างหรือการยอมรับความคิดใหม่ ๆ ความรู้ทักษะ และวิธีการที่สามารถสร้างคุณค่าและปรับปรุงการแข่งขันขององค์กรได้

กรีติ ยศยิ่งยง (2552, หน้า 56) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรนวัตกรรมเป็นแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กรหรือปรับเปลี่ยนมาก่อน เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริบทโลกาภิวัตน์ที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่า พัฒนาผลิตสินค้าและบริการที่ดีมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าความอยู่รอดและความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กรในตลาดการค้าโลกเสรี

สมหมาย ทองมี (2552, หน้า 24) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรนวัตกรรม หมายถึงองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารจัดการและลักษณะของ

องค์กรเพื่อสนับสนุนการทำนวัตกรรมของบุคคลภายในองค์กร เป็นการผลักดันธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนในด้านผลิตภัณฑ์กระบวนการการจัดการและการสร้างบุคลากร

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, (2553, หน้า 61) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรนวัตกรรม เป็นกระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้ทักษะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาผสมผสานกับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการของผู้ประกอบการเพื่อสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันทางด้านการเป็นธุรกิจ แห่งนวัตกรรมหรือการนำเสนอรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ ซึ่งในที่นี้จะมุ่งเน้นที่การสร้างประโยชน์และตอบสนองต่อความพึงพอใจให้กับผู้บริโภคเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นการมอบประโยชน์ทางด้านการประหยัดเวลา การเพิ่มความสะดวกสบาย รวมถึงการนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพที่สูงขึ้น

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553, หน้า 2) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ การสร้าง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างธุรกิจ การปฏิบัติการตัวแบบ และอาจรวมถึงกระบวนการการตลาด และรูปแบบธุรกิจ เป็นนวัตกรรมที่เน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการและบริหารองค์กรซึ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงภายในองค์กร

ชวน ภารังกูล (2556, หน้า 8) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์การที่มุ่งมั่นมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในอันที่จะสร้างประโยชน์ให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องผ่านการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ปริญ พิมพ์กลัด (2557, หน้า 25) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ การนำแนวความคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโดยการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาผสมผสาน และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในรูปแบบของการพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการทำงานขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้า และก่อให้เกิดความได้เปรียบใน การแข่งขันขององค์กร

องค์อร ประจันเขตต์ (2557, หน้า 47) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ขึ้นมา หรือเป็นองค์กรที่มีการนำความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้จนเป็นผลสำเร็จและแผ่กว้างออกไปจนกลายเป็นระเบียบวิธีปฏิบัติแก่บุคคลทั่วไป

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560, หน้า 8) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ การนำสิ่งใหม่ทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์ บริการและกระบวนการมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม ให้มีความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยมและคุณธรรม ตามที่สังคมความต้องการ

อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล (2560, หน้า 40) อธิบายองค์กรนวัตกรรม ว่าเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาทั้งกระบวนการผลิต หรือผู้ลิตภัณฑ์โดยการนำเอาความรู้ใหม่จากทั้งของผู้ผลิตและลูกค้ามาเป็นปัจจัยสนับสนุนทำให้องค์กรตนเองเป็นองค์กรนวัตกรรม มีระบบการ

บริหารจัดการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการแผนงาน กระบวนการรวมถึงการบริหารจัดการเกิดจากการนำความรู้ ทักษะ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาผสมผสานกับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการการนำความคิดไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อให้ได้สิ่งใหม่หรือกระบวนการใหม่

มรกต จันทร์กระพ้อ และกฤษดา เชียรวัฒนสุข (2562, หน้า 59) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรนวัตกรรม เป็นแนวคิดในการบริหารจัดการ้องค์กรเพื่อปรับเปลี่ยนลักษณะ พฤติกรรมขององค์กรโดยเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรจากการขับเคลื่อนองค์กรด้วยผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทีมงานและการจัดการความรู้โดยมีโครงสร้างองค์กรแบบแนวราบและยืดหยุ่น สามารถกระจายอำนาจได้อย่างทั่วถึงรวมไปถึงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร สามารถใช้ในการวัดและประเมินผลลัพธ์ความเป็นเลิศขององค์กรในแง่ของคุณภาพนวัตกรรมในด้านลูกค้า ด้านบุคลากร ด้านสงคม และด้านธุรกิจได้อย่างดี

ปานชนก ด้วงอุดม (2562, หน้า 29) กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางด้านการบริหารจัดการลักษณะขององค์กรรวมไปถึงกระบวนการทางความคิด ที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ขึ้นมา เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จและความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กร

ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563, หน้า 18) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรที่มีขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ โดยมีการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารจัดการและลักษณะขององค์กรเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าและความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

อภิโชติ ชมพล (2563, หน้า 33) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อสร้างความได้เปรียบ โดยบุคลากรในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ มีการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ เกิดการสร้างเครือข่ายเกิดขึ้น นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการบริการและเป็นนวัตกรรมที่เน้นให้บุคลากรในองค์กร มีคุณธรรมและความโปร่งใส รับผิดชอบต่อหน้าที่มีส่วนร่วม และมีนิติธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า องค์กรนวัตกรรม เป็นองค์กรที่นำความรู้ศาสตร์ด้านต่าง ๆ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม สร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมเพื่อปรับใช้หรือปรับเปลี่ยนคุณลักษณะวัฒนธรรม และพฤติกรรมขององค์กรให้เป็นองค์กรที่ยืดหยุ่นสามารถตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงนำความรู้ ทักษะ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาผสมผสานกับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการการนำความคิดไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อให้ได้สิ่งใหม่หรือกระบวนการใหม่ เพื่อสร้างมูลค่าและความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2.4.5 ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรม

ในยุคปัจจุบันทุกองค์กรต่างมุ่งพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อ ต้องการมีนวัตกรรมเป็นขีดความสามารถหลักขององค์กรเนื่องจากนวัตกรรมสามารถสร้างความได้เปรียบให้กับองค์กรได้ในสภาวะการณ์ปัจจุบันและอนาคตที่ต้องเผชิญกับความท้าทาย ในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสร้างมูลค่าและการดำเนินการความก้าวหน้าของโลกยุคโลกาภิวัตน์ปัญหาในระบบเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ และการแข่งขันระดับโลกที่มีสินค้าและบริการที่มีความคล้ายคลึงกัน (Drucker, 2002, p. 98; Dundon, 2002, pp. 4-5)

Pricewaterhouse Coopers (1999, p. 6) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรม คือความก้าวหน้าของโลกและนวัตกรรม พบว่า นวัตกรรม เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดมูลค่าและการเติบโตให้กับ องค์กร และหลายองค์กรเริ่มให้ความสนใจในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้นวัตกรรมยังสามารถสร้างภาพลักษณ์ด้านบวกให้กับองค์กรด้วย ดังนี้

1. ช่วยดึงดูดผู้ถือหุ้นและช่วยเพิ่มมูลค่าราคาหุ้นขององค์กรเนื่องจากในการกำหนดราคาจะพิจารณาจากมูลค่าในปัจจุบันและอนาคต

2. ช่วยดึงดูดพนักงานใหม่ ภาพลักษณ์ทางด้านนวัตกรรมจะช่วยในการดึงดูดคนเก่งหรือค้นที่มีความสามารถ ซึ่งหายากและเป็นที่ต้องการ

3. ช่วยในการธำรงรักษาพนักงานในองค์กรเนื่องจากพนักงานจำนวนมากต้องการทำงานกับองค์กรที่มีความเจริญก้าวหน้า และยิ่งรู้ว่าเป็นการทำงานที่สร้างนวัตกรรมก็จะยิ่งทำให้พนักงานทำงานอย่างมีคุณค่า

ประเทศไทยเริ่มมีการตื่นตัวในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังจะเห็นได้จากการเสนอยุทธศาสตร์ ระบบองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยสำนักงานนวัตกรรม เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2546 ไว้ดังนี้

“ด้วยตระหนักถึงความสำคัญแห่งระบบนวัตกรรมอันมีบริษัทเอกชนนี้เป็นหัวใจในการขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อเป้าหมายสูงสุดในการเชื่อมโยงองค์ความรู้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร (Intra/Inter-firm Knowledge) อันก่อให้เกิดธุรกรรมใหม่ ๆ (Emerging Business) สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติจึงเสนอยุทธศาสตร์ “ระบบองค์กรแห่งนวัตกรรม” (Corporate Innovation System) เพื่อเป็นแผนที่นำทางให้แกบริษัทเอกชนสู่การปฏิบัติให้เกิดนวัตกรรมในเชิงระบบ ยุทธศาสตร์ดังกล่าว ถูกสร้างขึ้นจากมุมมองที่ต่างจากระบบนวัตกรรมแห่งชาติปฏิวัติแนวความคิด (Changing the Mindset) ใหม่ โดยให้ภาคเอกชนนี้เป็นผู้มีบทบาทหลัก เพราะภาคเอกชนนี้เป็นทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้องค์ความรู้ โดยมีภาครัฐเป็นผู้อำนวยความสะดวกและให้การสนับสนุนด้านกฎระเบียบการเงิน โครงสร้างพื้นฐานและองค์ความรู้การวิจัยและพัฒนาจากสถาบันวิจัยของรัฐ ขณะนี้สำนักงาน ฯ ได้ศึกษาความเป็นไปได้ในการเป็นแกนกลางในระดับปฏิบัติที่ประสานงานและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร โดยเป็นการเชื่อมโยงระหว่างกันส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมสร้างจิตสำนึกให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และแบ่งปัน (Knowledge Sharing) อันเป็นหัวใจของระบบนวัตกรรม

ประกอบกับหน่วยงานเครือข่ายและหุ้นส่วนด้านการพัฒนานวัตกรรมของสำนักงานฯ ที่มีอยู่มากมาย ทั้งหน่วยงานในด้านวิชาการธุรกิจ การตลาด การเงิน การลงทุน กฎหมาย และชุมชน จึงทำให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบองค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นไปอย่างทั่วถึงทุกมิติที่อยู่ในระบบนวัตกรรมแห่งชาติ” (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2549)

ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563, หน้า 20) กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นการสร้างขีดความสามารถหลักให้กับองค์กร สามารถสร้างความได้เปรียบให้กับองค์กรได้ในสภาวะการณ์ปัจจุบันและอนาคตที่ต้องเผชิญกับความท้าทาย ทำให้องค์กรพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ในด้านต่าง ๆ จนสามารถนำพาองค์กรไปสู่การประสบความสำเร็จได้ในระยะยาว การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมนับว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินธุรกิจและการสร้างให้องค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันในยุคปัจจุบันเนื่องจากถ้าองค์กรไม่สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยสิ่งใหม่ ๆ แล้วย่อมเป็นการยากที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้ในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากความสำเร็จขององค์กรที่เป็นผู้นำตลาดนั้นมักเกิดขึ้นจากการนำเสนอรูปแบบนวัตกรรมไม่ทางใดก็ทางหนึ่งไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมทางด้านสินค้า ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการให้บริการด้านการจัดการหรือด้านการตลาดความสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อองค์กรธุรกิจในยุคปัจจุบันมี

2.4.6 ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

McKeown (2008) เสนอความหมายของกระบวนการนวัตกรรมองค์การว่า หมายถึง การประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการผลิตและการดำเนินงาน รวมไปถึงวิธีการจัดส่งผลิตภัณฑ์จนถึงมือผู้บริโภคอีกด้วย (OECD, 2005) Peter F. Drucker ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการได้ให้นิยามนวัตกรรม (Innovation) ว่า คือ ความพยายามที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างม่งมั่นและมีจุดหมายภายใต้สภาวะเศรษฐกิจขององค์การหรือศักยภาพของสังคมในเชิงเศรษฐศาสตร์กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรมนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเพิ่มมูลค่า (Value creation) ทั้งในแง่ของลูกค้าและผู้ผลิต การจะสร้างองค์การนวัตกรรมได้นั้นจำเป็นอย่างที่จะต้องเข้าใจบริบทขององค์การ โดยการเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยภายในองค์การกล่าวคือ สมรรถนะ (Competency) ที่องค์การมีและปัจจัยภายนอกองค์การภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดแนวทางดำเนินงานขององค์การและที่สำคัญที่สุดจะต้องอยู่บนแนวคิดของนวัตกรรม สอดคล้องกับที่ 0ECD (2005) ได้นิยาม “กระบวนการนวัตกรรมองค์การ” ว่าหมายถึงการประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการผลิตและการดำเนินงานรวมไปถึงวิธีการจัดส่งผลิตภัณฑ์จนถึงมือผู้บริโภคอีกด้วย ขณะที่ Laundy (2006) ได้นิยามว่า “นวัตกรรมองค์การ” หมายถึง องค์การที่มีการทำในสิ่งที่แตกต่างจากสิ่งเดิมที่มีอยู่หรือเคยประพฤติปฏิบัติอยู่

Barney (1991 อ้างถึงใน พยัต วุฒิรงค์, 2553) กล่าวถึง การทำให้องค์การมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้นว่า องค์การจำเป็นต้องปรับระบบขององค์การทั้งหมดให้สอดคล้องกับความคิดสร้างสรรค์ และเกิดการวิจัยและพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมรวมถึง

เชื่อมโยงความรู้และการเรียนรู้ของคนในองค์การ ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์การเรียนรู้และความรู้เกี่ยวกับถูกค้าถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่ไม่สามารถลอกเลียนได้

องค์อร ประจันเขตต์ (2557) กล่าวถึงองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาไว้ว่าเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบ วิธีการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน แล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้น ผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับผู้บริหารในการสร้างองค์การทางการศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์การเป็นผู้นำที่มีลักษณะต่าง ๆได้แก่ภาวะผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ พร้อมเผชิญความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรม โดยให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ ที่สำคัญจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีการสร้างแรงจูงใจให้มีความมุ่งมั่นปรารถนาในการสร้างนวัตกรรม จนสามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษาได้สำเร็จ จนกลายเป็นผู้ที่มีนิสัยนวัตกรรมได้ในที่สุด ดังนั้นหากองค์การทางการศึกษามีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม องค์การมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ครูและบุคลากรทางการศึกษามีนิสัยนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้กลายเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถ สร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีศักยภาพพร้อมในการแข่งขันและสร้างคุณค่าแก่องค์การได้อย่างยั่งยืน

บุญเกื้อ ควรหาเวช (2543) กล่าวถึงองค์การนวัตกรรม ว่า หมายถึงองค์การที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางด้านระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ขึ้นมา หรือเป็นองค์การที่มีการนำ ความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้นี้เป็นผลสำเร็จและแผ่กว้างออกไปจนกลายเป็นระเบียบวิธีปฏิบัติแก่บุคคลทั่วไป

มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2552) ให้ความหมายของ องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Educational innovative organization) ว่าหมายถึง องค์การหรือสถาบันการศึกษาที่มีการกระทำใหม่การสร้างใหม่หรือการพัฒนาดัดแปลงจากสิ่งใด ๆ แล้วทำให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วมีแรงจูงใจในการเรียน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียน

สุริศา ริมคีรี (2562, หน้า 37) กล่าวว่า องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีการบริหารจัดการในการเพิ่มขีดความสามารถการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านต่าง ๆ โดยมีการบริหารจัดการระบบและทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การมีการส่งเสริมสนับสนุนการคิดค้น การสร้างสรรค์ การนำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงต่อยอดนวัตกรรมจากสิ่งที่มีอยู่แต่เดิมให้ดีขึ้น จนบังเกิดเป็นนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนกลายเป็นระเบียบวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาได้

ภารดี อนันต์นาว (2565, หน้า 491) องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational innovative organization) เป็นสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีการนำแนวคิดนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์การแนวใหม่ ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์การ หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งมีการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ขึ้นมาที่ไม่เคยปรับเปลี่ยนมาก่อน เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริบท โลกาภิวัตน์ที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่ม คุณค่า พัฒนา ผลิตสินค้าและบริการที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งกระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้ทักษะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาผสมผสานกับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการ มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิมของผู้นำองค์การเพื่อตอบสนองความต้องการ ให้เกิดความสามารถอยู่รอดและความสามารถได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างประโยชน์สูงสุดและตอบสนองความพึงพอใจให้กับผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีการนำแนวคิด การบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ การสร้างสิ่งใหม่ มาบริหารจัดการองค์กรในการเพิ่มขีดความสามารถการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านต่าง ๆ หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบ วิธีการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียน

2.4.7 องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

จากการศึกษาองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ของนักวิชาการหลายท่านมีความเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกันและมีบางส่วนที่ไม่สอดคล้องกัน ตามบริบทของการศึกษาเพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย แล้วทำการสังเคราะห์ตัวแปรเพื่อนำมาศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดำเนินการสังเคราะห์จากแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาโรงเรียน ไว้ดังนี้

Adair (1996) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ความสำคัญของบุคลากร 3) ด้านการสื่อสาร 4) บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม 6) การยอบรับความผิดพลาด 7) การมีมุมมองระยะยาว

Black and Porter (2000) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่1) โครงสร้างองค์กร 2) ความสำคัญของบุคลากร 3) ด้านการสื่อสาร 4) การทำงานเป็นทีม 5) วัฒนธรรมองค์กร

Tidd and other (2001) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 3) การพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการสื่อสาร 5) บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

Holder & Matter (2008) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การพัฒนาบุคลากร 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) ผู้นำ 5) การจัดการข้อมูลข่าวสาร

สิริภักตร์ ศิริโทและคณะ (2560) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ความสำคัญของบุคลากร 3) การสื่อสาร 4) บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 5) บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 6) การทำงานเป็นทีม 7) วัฒนธรรมองค์กร 8) เทคโนโลยีสารสนเทศ 9) ทรัพยากร

อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล (2560) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 3) บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 4) บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี และคณะ (2561) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ความสำคัญของบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการสื่อสาร 5) บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 6) การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร

ปานชนก ด้วงอุดม (2562) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 3) การสื่อสาร 4) การพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการสื่อสาร 6) บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 7) การทำงานเป็นทีม 8) การมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม 9) ปัจจัยภายนอก

มรกต จันทร์กระพ้อ และคณะ (2562) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 3) ความสำคัญของบุคลากร 4) การพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการสื่อสาร 6) บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 7) การทำงานเป็นทีม 8) การมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม 9) ปัจจัยภายนอก

ศุมรรษตรา แสนวา (2563) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่1) โครงสร้างองค์กร 2) การพัฒนาบุคลากร 3) บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ภาวะผู้นำ 7) ทรัพยากร

ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ได้แก่1) โครงสร้างองค์กร 2) ทักษะของของบุคคลากร 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) สนับสนุนทรัพยากร 5) บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 6) วัฒนธรรมองค์กร 7) ทรัพยากร 8) ผู้นำ 9) การให้รางวัล 10) การจัดการข้อมูลข่าวสาร 11) การประเมินผลนวัตกรรม

ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงศักดิ์ (2563) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) การพัฒนาบุคลากร 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) ภาวะผู้นำ

พระทอง บุตรดี (2564) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่1) โครงสร้างองค์กร 2) บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 3) การทำงานเป็นทีม 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) ผู้นำ 6) การบริหารเชิงกลยุทธ์

ธัญรดี หิรัญกิตติกรและคณะ (2565) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 3) ความสำคัญของบุคลากร 4) การพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการสื่อสาร

ภารดี อนันต์นาวีและคณะ (2565) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) การพัฒนาบุคลากร 3) บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 4) การทำงานเป็นทีม 5) วัฒนธรรมองค์กร 6) ภาวะผู้นำ 7) การบริหารเชิงกลยุทธ์

ตารางที่ 2.2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา

การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา / นักวิชาการ	คิริภักตร์ ศิริโทและคณะ (2560)	อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล (2560)	อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี(2561)	ปานชนก ด้วงอุดม (2562)	มรกต จันทร์กระพ้อและคณะ (2562)	ศุมรรษตรา แสนวา (2563)	ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563)	ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงศักดิ์ (2563)	พระทอง บุตรดี (2564)	ธัญรดี หิรัญกิตติกรและคณะ (2565)	ภารดี อนันต์นาวีและคณะ (2565)	Adair (1996)	Black and Porter (2000)	Tidd and other (2001)	Holder & Matter (2008)	ความถี่	ร้อยละ	สรุป
1. โครงสร้างองค์กร	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		13	86	✓
2. ทักษะของของบุคคลากร							✓									1	6	
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม		✓	✓	✓	✓		✓			✓				✓	✓	8	53	✓
4. ความสำคัญของบุคคลากร	✓		✓	✓	✓					✓		✓	✓			7	46	
5. การสนับสนุนทรัพยากร							✓									1	6	
6. การพัฒนาบุคลากร			✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓			✓	✓	9	60	✓
7. การสื่อสาร	✓		✓	✓	✓					✓		✓	✓	✓		8	53	✓
8. บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้	✓	✓				✓	✓		✓		✓					6	39	
9. บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓							✓		✓		7	46	
10. การทำงานเป็นทีม	✓			✓	✓				✓		✓	✓	✓			7	46	
11.การมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม				✓	✓											2	13	
12.ปัจจัยภายนอก				✓	✓											2	13	

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา / นักวิชาการ	คิริภักตร์ ศิริโทและคณะ (2560)	อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล (2560)	อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี(2561)	ปานชนก ด้วงอุดม (2562)	มรกต จันทร์กระพ้อและคณะ (2562)	ศุมรรษตรา แสนวา (2563)	ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563)	ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงศักดิ์ (2563)	พระทอง บุตรดี (2564)	ธัญรดี หิรัญกิตติกรและคณะ (2565)	ภารดี อนันต์นาวีและคณะ (2565)	Adair (1996)	Black and Porter (2000)	Tidd and other (2001)	Holder & Matter (2008)	ความถี่	ร้อยละ	สรุป
13. วัฒนธรรมองค์กร	✓					✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	8	53	✓
14. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร			✓													1	6	
15. การยอบรับความผิดพลาด												✓				1	6	
16. การมีมุมมองระยะยาว												✓				1	6	
17. เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓					✓										2	13	
18. องค์กรแห่งการเรียนรู้				✓	✓											2	13	
19. ภาวะผู้นำ						✓		✓			✓					3	20	
20. ทรัพยากร	✓					✓	✓									3	20	
21. ผู้นำ							✓		✓						✓	3	20	
22. การให้รางวัล							✓									1	6	
23. การจัดการข้อมูลข่าวสาร							✓								✓	2	13	
24. การประเมินผลนวัตกรรม							✓									1	6	
25. การบริหารเชิงกลยุทธ์									✓		✓					2	13	

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา พบว่า มีจานวน 25 องค์ประกอบ แต่สาหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ในระดับสูง (ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไปจากแหล่งข้อมูล 15 แหล่ง) ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการสื่อสาร 5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ดังต่อไปนี้

1) ด้านโครงสร้างองค์กร

มีนักวิชาการได้ศึกษาและอธิบายถึงองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมในด้านโครงสร้างองค์กรไว้ดังนี้

Adair (1996, p. 198) อธิบายว่า โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น โครงสร้างองค์การแบบสิ่งมีชีวิต (Organism) จะมีความยืดหยุ่นและจะส่งผลต่อบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมมากกว่าโครงสร้างองค์การแบบเครื่องจักร (Mechanism) ที่มีการควบคุมเข้มงวด ความยืดหยุ่น เป็นกุญแจสำคัญต่อองค์การอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นความยืดหยุ่นของบุคคล ทีมงาน หรือองค์การและสามารถช่วยในการเผชิญหน้าหรือตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้ สิ่งหนึ่งที่สำคัญ คือ การสื่อสารจึงจำเป็นต้องลดอุปสรรคระหว่างพนักงานที่แตกต่างกันน้อยลงด้วยการให้มีช่องการสื่อสารแบบเปิดกว้างระหว่างผู้วิจัยกับพนักงานฝ่ายผลิตผู้วิจัยกับพนักงานการตลาดและผู้วิจัยกับลูกค้า ในองค์การที่ยืดหยุ่นและเปิดนั้น มีการปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาแบบใหม่และการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้มีแนวโน้มให้เกิดการเรียนรู้และความอยากรู้อยากเห็น

Tidd, Bessant & Pavitt (2001, p. 314) กล่าวถึง โครงสร้างองค์กร ไว้ว่า โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กร โครงสร้างขององค์กรต้องใช้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป เป็นโครงสร้างแบบราชการมีการบูรณาการระหว่างหน้าที่และการสื่อสารจะมีจากระดับบนลงสู่ระดับล่างหรือสื่อสารทางเดียว ซึ่งไม่สนับสนุนในด้านการส่งต่อข้อมูล และจะมีปัญหาทางด้านการทำงานสับเปลี่ยนหน้าที่โครงสร้างองค์กร มีอิทธิพลต่องานภายในองค์กร โครงสร้างต้องมีความยืดหยุ่น และมีสัมพันธภาพในโครงสร้าง ตัวอย่างเช่น กิจกรรมการผลิต ขบวนการสั่งซื้อและการจัดซื้อ แต่ก็มีการพิจารณาในการตัดสินใจวันต่อวันเกี่ยวกับนวัตกรรม องค์กรต้องมีความเป็นอิสระและโครงสร้างที่ยืดหยุ่น ซึ่งเป็นลักษณะองค์กร แบบมีชีวิตและแบบเครื่องจักรกล สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องออกแบบองค์กรสำหรับนวัตกรรมที่มีประสิทธิผล นวัตกรรมจะกลายเป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์การตลาดการบริหาร การจัดซื้อและหน้าที่อื่น ๆ ทำให้องค์กรเปลี่ยนไปเป็นรูปแบบที่มีชีวิต ซึ่งจะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้มีความเป็นโครงสร้างจักรกลน้อยลง ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับองค์กร จะมีความไม่แน่นอนสูง และมีความซับซ้อนทำให้ต้องออกแบบโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการรวดเร็วความก้าวหน้าในด้านอิเล็กทรอนิกส์ทำให้ต้องออกแบบองค์กรแบบมีชีวิต และในอุตสาหกรรมต้องออกแบบโครงสร้างแบบเครื่องจักรกล หลักการในปัจจุบัน คือการลดเวลาไปสู่ตลาด ความรวดเร็วของผลิตภัณฑ์นวัตกรรม

การปรับปรุงและตอบสนองลูกค้าที่รวดเร็ว ทำให้ต้องมีโครงสร้างพิเศษ และมีการพัฒนาการทำงานนี้เป็นทีมสิ่งอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้าง คือ ขนาดองค์กร อายุขององค์กร และกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กรไม่มีแบบไหนที่ดีที่สุด ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการสร้างนวัตกรรม โครงสร้างแบบราชการเหมาะกับองค์กรเล็ก ๆ มีเทคโนโลยีสูงและระยะเริ่มแรกของบริษัท

สุริศา ริมคีรี (2562, หน้า 48) ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรสอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาให้มีการปฏิบัติงานที่คล่องตัวเอื้อให้เกิดการพัฒนามีความยืดหยุ่นทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นโครงสร้างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์องค์กรทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น

ปานชนก ด้วงอุดม (2562, หน้า 34) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและมีอิสระเพื่อความคล่องตัว มีการกระจายอำนาจ และมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม มีสายบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์การไว้อย่างชัดเจน และมีระบบการติดต่อสื่อสารตลอดจนการประสานงานภายในองค์กรที่เหมาะสม

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างองค์กรที่เป็นระบบแสดงความสัมพันธ์ของงาน โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กร โดยมีความยืดหยุ่น มีอิสระเพื่อความคล่องตัว มีการกระจายอำนาจ และมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม มีสายบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรไว้อย่างชัดเจน และมีระบบการติดต่อสื่อสารตลอดจนการประสานงานภายในองค์กรที่เหมาะสมรวดเร็ว การรายงานและการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานของบุคคลและฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

มีนักวิชาการได้ศึกษาและอธิบายถึงองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมในด้านโครงสร้างองค์กรไว้ดังนี้

Senge, Peter M. (1990) อธิบายว่า การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรเป็นภาพเดียวกัน มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันทั่วองค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร คือ ทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นเกิดจากพลังในจิตใจของบุคคลเป็นพลังที่เร้าความรู้สึกซึ่งมีแรงบันดาลใจมากจากความคิด

Tidd, Bessant & Pavitt (Tidd, Bessant & Pavitt, 2001, p.313) กล่าวถึง วิสัยทัศน์ร่วมไว้ว่า องค์กรนวัตกรรมนั้นผู้บริหารต้องมีความชัดเจนยึดมั่นในพันธะสัญญา และกำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างนวัตกรรม นวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประสบความยุ่งยากและ มีความเสี่ยง บุคคลและองค์กรต้องมีการพัฒนาความเข้าใจ ด้านพฤติกรรม และโครงสร้างในการเสริมแรงนวัตกรรมต้องกร การรวมพลังมากกว่าความเฉื่อยและกำหนดไปสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถเห็นผู้ประดิษฐ์ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ โครงการในความคิดของเขา ซึ่งสร้างธุรกิจและพฤติกรรมชอบความเสี่ยง ในองค์กรด้านการ บริหารความท้าทายและกฎแห่งเกม รูปแบบของผู้บริหารระดับสูงต้องยอมรับความเสี่ยง นวัตกรรมอาจล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จ การล้มเหลวถือเป็นโอกาสของการเรียนรู้ และการพัฒนา ในความจริงที่ว่า ปัญหาไม่ใช่การสร้างสรรค์ที่ดี ทำให้องค์กรล้มเหลว ในการมองเห็นศักยภาพของความคิดใหม่และการตัดสินใจไม่เหมาะสมกับธุรกิจใหม่ แนวคิดความสามารถหลักกลับกลาย เป็นสิ่งสำคัญ ทำให้มองไปที่ความสามารถหลัก ซึ่งเป็นจุดแข็งขององค์กร องค์กรนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จสามารถมองเห็นความคิดที่ดีของบุคคลการเปลี่ยนแปลงทางด้นจิตใจ และการรวมพลังขององค์กรต้องการวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ พันธกิจและวิสัยทัศน์ต้องมีความชัดเจนมีพันธะสัญญา มีการร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้นำต้องมีบทบาทมาก เพราะต้องสามารถทำให้ทุกคนเข้าใจ และรับรู้ในวิสัยทัศน์องค์กร ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความยึดมั่น สร้างให้เกิดความสำเร็จ ในนวัตกรรมการบริหารจัดการ ต้องเกี่ยวกับพันธะสัญญา ความศรัทธาและความช่วยเหลือ นวัตกรรมอาจไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะนวัตกรรมจำเป็นต้องใช้เงินในการลงทุนสูง อาจส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่ในระยะยาวนวัตกรรมจะมีการเติบโตและเจาะตลาด สร้างผลกำไร ได้เป็นอย่างดี ช่วยให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับผลตอบแทนที่ดีในระยะยาว นวัตกรรมอาจล้มเหลวหรือสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงต้องยอมรับความเสี่ยงนั้นเพราะแม้ว่านวัตกรรมจะล้มเหลวถือว่าเป็นประสบการณ์ในการเรียนรู้และสามารถนำไปต่อยอดในการสร้างนวัตกรรมในครั้งต่อไป

Holder & Matter อธิบายว่า วิสัยทัศน์ขององค์การ (Organizational visioning) การมุ่งเน้นสิ่งแวดล้อมและความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การนวัตกรรม ที่จะกำหนดทิศทางในอนาคตที่มีพื้นฐานมาจากความเป็นจริงในปัจจุบัน องค์การนวัตกรรมมุ่งไปสู่ตลาดโลกและการมองหาโอกาสใหม่ ๆ ที่ไม่มีคู่แข่งเป้าหมายทางการเงินระยะยาว ผู้บริหารระดับสูงจะต้องสื่อสารและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อแสดงให้เห็นความมุ่งเน้นและการสนับสนุนนวัตกรรม เช่น การสนับสนุนทางด้านทรัพยากรและการมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

ปานชนก ด้วงอุดม (2562, หน้า 34) วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง องค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร นำวิสัยทัศน์กำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม มีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่ดีขึ้น และจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า สรุปวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง องค์กรที่มีการมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรเป็นภาพเดียวกัน มีวิสัยทัศน์และมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร นำวิสัยทัศน์มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันทั่วองค์กร

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการได้ศึกษาและอธิบายถึงองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมในด้านโครงสร้างองค์กรไว้ดังนี้

Tidd, Bessant & Pavitt (2001, p. 316) กล่าวถึง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นลักษณะหลักขององค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูง คือ การอบรมและพัฒนาการอบรมพัฒนาเป็นการลงทุน เกี่ยวพันกับความสามารถทางเทคโนโลยี องค์กรมีความสามารถในการผลิต ผลิตภัณฑ์ การบริหารการออกแบบ คุณภาพที่ดีและผลงานจำเป็นต้องใช้เครื่องมือใหม่ ๆ จึงต้องมีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการผลิต เหมือนเช่นนวัตกรรมบุคคลต้องมีทักษะในการเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือใหม่ ๆ และแนวทางการปฏิบัติการอบรมและพัฒนา เป็นการจูงใจบุคคลโดยเพิ่มประสบการณ์ ความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ความสามารถใหม่ความมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการอบรมและพัฒนาจะเป็น โอกาสที่ดีของบุคคล เมื่อเปรียบเทียบแล้วดีกว่ารางวัลที่ได้รับเป็นเงินซึ่งเสมือนว่าเป็นระบบการให้รางวัลแก่บุคคล อีกรูปแบบหนึ่ง การอบรมและพัฒนาเป็นการมอบอำนาจให้บุคคลในการตอบสนองการสาธิตความคิดสร้างสรรค์ และประสบการณ์ของบุคคลมีความจำเป็นต้องมีทักษะและมีความมั่นใจ การอบรมและพัฒนาเป็นกลยุทธ์ในระยะยาว การอบรมไม่เพียงแต่รู้ว่าทำอย่างไร แต่ต้องมีกลยุทธ์สำหรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งรู้ว่าทำไมการอบรมและพัฒนาต้องใช้การพัฒนาไปที่นิสัยการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ใหม่ บุคคลจะเข้าใจว่าเรียนรู้อย่างไร จุดประสงค์ 2 ข้อของการอบรมและพัฒนา คือ แรงจูงใจและการนำไปสู่นิสัยของการเรียนรู้

สุริศา ริมคีรี (2562, หน้า 48) ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการจัดกิจกรรมและระบบการพัฒนาบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจตลอดจนทัศนคติที่เป็นผลให้การปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ปานชนก ด้วงอุดม (2562, หน้า 45) กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร หมายถึงองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร ให้มีความคิดสร้างสรรค์ และมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ กำหนดให้นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแผนพัฒนาและการฝึกอบรมขององค์การ ผู้นำสามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการผสมผสานความคิดจากฝ่ายต่าง ๆ และผู้นำสนับสนุนและส่งเสริมผู้คิดค้นนวัตกรรม

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งส่งเสริมสนับสนุนเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะและ

ทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ด้านการสื่อสาร

มีนักวิชาการได้ศึกษาและอธิบายถึงองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมในด้านการสื่อสารไว้ดังนี้

Ash & Persall (2000, p. 16 - 17) ได้กล่าวถึงการสื่อสารเป็นการที่ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าการกำหนด ช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560, หน้า 9) การสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีการชี้แจงรายละเอียดให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอก มีการปรับปรุงพัฒนาทักษะการสื่อสาร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้โดยข้อมูลข่าวสารมีสาระ มีความชัดเจนน่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การติดต่อสื่อสารและมีโอกาสได้สร้างความก้าวให้กับตนเอง หน่วยงาน องค์กรและสังคม

ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์ (2562, หน้า 46) การสื่อสาร หมายถึง เป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ภายในองค์กรมีลักษณะเป็นกระบวนการ และสามารถส่งต่อความหมายให้ผู้รับเกิดความเข้าใจถูกต้อง รวมถึงการสื่อสารระหว่างบุคคล มีการติดตามและให้ผลย้อนกลับในการตรวจสอบข้อมูลว่าที่ส่งไปผู้รับเข้าใจกับผู้ส่งเพียงไร และมีการใช้วิธีการสื่อสารหลายวิธี ทั้งสั่งการด้วยเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรและการประชุมสั่งการด้วยวาจา ตลอดจนการคิดตามผลของการสื่อสาร เพื่อทำให้ติดต่อสื่อสารมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

สุริศา ริมคีรี (2562, หน้า 48) การสื่อสาร หมายถึง การระบบและสร้างช่องทางการสื่อสารในองค์การมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสร้างช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อสื่อสารให้บุคลากรได้รับรู้ทั้งความรู้ ข้อมูล ข่าวสารรวมถึงสวัสดิการผลตอบแทนต่าง ๆ

ปานชนก ด้วงอุดม (2562, หน้า 57) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายให้ครูสามารถเข้าถึงนวัตกรรมได้ส่งเสริมให้ครู ได้แลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการสื่อสารภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดกับสถานศึกษาอื่น ๆ และมีการรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนให้เป็นนวัตกรรม

วรุฒ สุขสอน (2564, หน้า 34) การสื่อสาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาด้วยวิธีการสื่อสารที่หลากหลาย มีการแลกเปลี่ยนความ

คิดเห็นและการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเกิดความเข้าใจเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน และสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความสมัครใจ

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทางการสื่อสารในองค์กรมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสร้างช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีการชี้แจงรายละเอียดให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอก มีการปรับปรุงพัฒนาทักษะการสื่อสาร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็ว โดยข้อมูลข่าวสารมีสาระ มีความชัดเจนน่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการได้ศึกษาและอธิบายถึงองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมในด้านวัฒนธรรมองค์กร ไว้ดังนี้

Moorherad & Griffin (1995) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อและศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ ฯลฯ

Hoy and Miskel (2001) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการปรับตัวของบุคลากรในองค์กร ที่มีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ที่มีความโดดเด่น

Cameron and Quinn and Hoy and Miskel (2001) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณค่า รูปแบบการบริหารองค์กร การสื่อสาร สัญลักษณ์ กฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงาน และความสำเร็จด้านต่าง ๆ ที่สร้างเอกลักษณ์ให้กับองค์กรมีความโดดเด่นแตกต่างจากองค์กรอื่น

Cummings and Worley (2009) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของสิ่งประดิษฐ์ บรรทัดฐาน ค่านิยม และข้อสมมุติพื้นฐานเกี่ยวกับการแก้ปัญหา ที่ใช้การได้ดีเพียงพอที่จะนำมาสอนให้แก่ผู้อื่น วัฒนธรรม เป็นกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่มาจากทางเลือกและประสบการณ์ จากการใช้กลยุทธ์และการออกแบบองค์กร

ขจิตรพร คมขำ (2554) วัฒนธรรมองค์กร เป็นระบบของการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำค่านิยมและความเชื่อ ของสมาชิกในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวัง หรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตาม และเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ

โยษิตา กฤตพรพินิต (2557) วัฒนธรรมองค์กร เป็นความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ ปทัสถาน ความคาดหวังที่องค์กรกำหนดขึ้นมา เพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์กร โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอด หรือประสบผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะเป็นรูปธรรม สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน และนามธรรมที่ฝังลึก แล้วแสดงเป็นพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว วัฒนธรรมองค์กรสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลรุ่นต่อ ๆ ไปในองค์กรได้ มีความมั่นคงยาวนานแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

วิไลวรรณ บ้านกรด (2558) วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิต เป็นแนวทางในการดำเนินปฏิบัติชีวิตในองค์กร ซึ่งมีจุดเริ่มต้นจากกลุ่มคนภายในองค์กรที่ได้ปฏิบัติมา อาจเกิดจากพฤติกรรมของคนเพียงบางกลุ่ม จนแปลงเปลี่ยนเป็นความเคยชิน จากความเคยชินนั้น จึงนำมาปฏิบัติจนติดเป็นนิสัย และเป็นประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม ที่สืบต่อกันมา โดยแต่ละองค์กร จะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไป โดยวัฒนธรรมองค์กร จะเป็นตัวที่กำหนด หรือทำให้บุคลากรภายในองค์กร สามารถอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้อย่างมีระบบระเบียบ

กาญจนาพร พันธ์เทศ (2560) วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยม ความเชื่อที่ดีงาม ของบุคคลในองค์กร ที่ได้เรียนรู้ และปฏิบัติตาม จนเกิดเป็นพฤติกรรมขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ (2560) วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม ของสมาชิกภายในองค์กร ที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ อุดมการณ์ของสมาชิกในองค์กรรวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นธรรมเนียม บรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตามและเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ สำหรับองค์กรนั้น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.1.1 วิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

ศิริกมล อินทรสุข (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

จำนวน 123 คน ได้มาโดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มคน ได้มาโดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มอย่างง่ายแบบมีสัดส่วน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกรมพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการมีความยืดหยุ่น 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า (2.1) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (2.2) ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการมีความยืดหยุ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีจินตนาการไม่แตกต่างกัน

จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560, หน้า 51-55) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและระดับการศึกษาของครูกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มประชากรครูโรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ ในปีการศึกษา 8 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .54-.85 และมีค่าความเชื่อมันของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าสถิติในการแจกแจงค่าที่ (t-test) และการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาระดับบการศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 การปรับ ความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ จำนวน 341 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตาม ตารางของเครจซี่และมอร์แกน แล้วสุ่มแบบหลายขั้นตอนตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่าและแบบปลายเปิด แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9677 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารเวลา การไว้วางใจ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05

อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564, หน้า 256 -264) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูจำนวน 317 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาวิธีการของครอนบัค มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้เก ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านความมคิดสร้างสรรค์ และด้านวิสัยทัศน์ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการการบริหารและการจัดการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนนี้เป็นสำคัญ และด้านคุณภาพผู้เรียน 3) ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r= .791) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .014) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 64.80 สามารถเขียนนี้เป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ Z'Y = .571X, + .520X_2 +.505Xg +.259X_3

2.5.1.2 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรม

วชิน อ่อนอ้าย (2558) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) การจัดโครงสร้างแบบยืดหยุ่น 2) การสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 3) การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6) การสร้างทีมงานเฉพาะกิจและ 7) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย ส่วนรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์การแห่งนวตักรรม คือ รูปแบบการบริหารเชิงระบบ ซึ่งมี 8 องค์ประกอบ แบ่งออกเป็นด้านปัจจัย 4 องค์ประกอบ ด้านกระบวนการ 2 องค์ประกอบ และด้านสิ่งแวดล้อม 2 องค์ประกอบ ด้านปัจจัยได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่นเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 4) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย ด้านกระบวนการได้แก่ 1) การสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม และ 2) การสร้างทีมงาน เฉพาะกิจที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และ 2) บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

ปิยะภรณ์ ด้วงตุด (2558, หน้า 100 - 113) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) องค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างบารมีของผู้นำและการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รอยละ 58.9

ไอริน โรจน์รักษ์ (2558, หน้า 46 - 60) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม หน้ากรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก 2) ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนพบว่าเพศอายุระดับการศึกษาสูงสุดตำแหน่งงานปัจจุบันประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่มีความแตกต่างกัน ทำให้การรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์กรนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 3) ระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีความสัมพันธ์กับ ระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

กนกวรรณ ภู่ไหม (2559,หน้า 106) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมมีองค์ประกอบบริบทธนาคารพาณิชย์ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมมีองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรร่วมกัน ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมของธนาคารพาณิชย์ไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่นวัตกรรมมีองค์กรมีองค์ประกอบ คือ การมีความคิดสร้างสรรค์และการบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดรองลงมา คือ การสร้างแรงจูงใจและโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยภายนอกส่งผลทางอ้อมต่อการสร้างนวัตกรรมโดยส่งผลผ่านนวัตกรรมมีองค์กร ซึ่งปัจจัยภายนอกมีองค์ประกอบ คือการจัดจ้างองค์กรภายนอกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดรองลงมา คือ เทคโนโลยีและลูกค้าตามลำดับทั้งนี้ ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับธนาคารพาณิชย์ที่ต้องการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้ตระหนักถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งพัฒนาเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการสร้างนวัตกรรมอันจะนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร การปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงหรือความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้บริโภคได้อย่างถูกต้อง

กุลชาติ อุปรี (2559, หน้า 70 - 80) วิจัยเรื่องรูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพการดำเนินงานนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านหลักการองค์กรแห่งการเรียนรู้รองลงไป คือ ด้านหลักการฝึกอบรมและการพัฒนา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วมและรายด้านพบว่า ด้านหลักการจัดโครงสร้างองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความมุ่งมั่นและเชื่อว่า การจัดโครงสร้างองค์กรจะเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรมรองลงไป คือการจัดโครงสร้างองค์กรมีส่วนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมและข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อการจัด

โครงสร้างองค์กรมีความรู้สึกร่วมที่เป็นอันหนึ่งเดียวกัน ด้านหลักการบริหารงาน โดยใช้โรงเรียนนี้เป็นฐานโดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือโรงเรียนให้ความสำคัญกับการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนนี้เป็นฐานรองลงไป คือโรงเรียนมีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือโรงเรียนมีการแสดงภาระงานที่ตรวจสอบได้ด้านหลักการฝึกอบรมและการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือจัดการอบรมและสร้างประสบการณ์ในการพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอรองลงไป คือโรงเรียนได้จัดให้บุคคลได้ไปดูงาน หรือศึกษานอกสถานที่เพื่อเพิ่มประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับนวัตกรรมและข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือจัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น e-learning ให้บุคคลในองค์กรได้เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมด้านหลักการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขปัญหาอยู่เสมอรองลงไป คือเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์หรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเปิดโอกาสให้บุคลากรปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้านหลักการองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือระบบที่จะสามารถเข้าถึง และรวบรวมข้อมูลข่าวสารทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียนรู้รองลงไป คือมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ทั้งภายในภายนอกโรงเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีนโยบายมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ 2) พัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 รูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 4) แนวการประเมินรูปแบบและ 5) ผลที่ได้จากการใช้รูปแบบระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างรูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่จัดทำขึ้นโดยภาพรวม มีความเหมาะสมในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่าทุกข้อมีผลการประเมินอยู่ในระดับ มากขึ้นไปและ 3) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของรูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าผู้ประเมินมีความคิดเห็นต่อรูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุดทุกด้าน

พรธิดา เมฆวทัต (2559, หน้า 159 - 177) วิจัยเรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงโดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้าน

การปรับเปลี่ยนองค์การด้านพลวัตการเรียนรู้ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการจัดการความรู้ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามอายุของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่า โรงเรียนขนาดเล็ก

สิริภักตร์ ศิริโท (2560, หน้า 159 - 177) วิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญระดับ มาก กับปัจจัยสนับสนุนความเป็นองค์กรนวัตกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และความรู้และมีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาไทย ในภาพรวมในระดับค่อนข้างมากปัจจัยสนับสนุนความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่สามารถเป็นตัวทำนายระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้มี 5 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างด้านวัฒนธรรม ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี และด้านความคิดสร้างสรรค์โดยร่วมกัน ทำนายระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ร้อยละ 56.3

อนพุงษ์ ชุมแวงวาปี (2561, หน้า 208 - 219) วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผลการทดสอบค่า X2= 587.01, ค่า P-value = 0.00, df = 240, CFI = 0.99, GFI = 0.93, AGFI = 0.90, ค่า RMSEA = 0.049 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมได้ร้อยละ 93 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงมี 6 ตัวแปรคือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการพัฒนานักนวัตกรรมการทำงานี้เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมวัฒนธรรมมีองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม และบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์และ3) รูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 4 องค์ประกอบ คือการวางแผนองค์การการนำองค์การการจัดการ้องค์การและการควบคุมองค์การและมี 8 ขั้นตอน คือการเตรียมความพร้อมโดยผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรมวางแผนเชิงกลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การจัดโครงสร้างองค์การการมุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ตรวจสอบและประเมินผลและการปรับปรุงและพัฒนา โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก

ปานชนก ด้วงอุดม (2562, หน้า 90-95) วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเป็นองค์กร

นวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านปัจจัยภายนอกและ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายมีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษามากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ขวัญชนก แสงท่านั่ง (2563, หน้า 312-320) วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาเอกสาร พบว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมายองค์กรนวัตกรรม 2) โครงสร้างองค์กร 3) วัฒนธรรมค่านิยมองค์กร 4) บรรยากาศองค์กร 5) ผู้นำองค์กรนวัตกรรม 6) ทักษะบุคลากร 7) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 8) การสนับสนุนทรัพยากร 9) การให้รางวัลความสำเร็จ 10) การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารและ 11) การประเมินผลนวัตกรรมเมื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าสถิติไคสแควร์ (X^2) เท่ากับ 31.05 ที่องศาอิสระเท่ากับ 22 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 2. การศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 11 องค์ประกอบสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมาย เพื่อการพัฒนานวัตกรรมยังไม่ชัดเจนและยังไม่นำมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สถานศึกษายังไม่ดำเนินการจัดตั้งฝ่ายงานที่ทำหน้าที่ในการรับผิดชอบเกี่ยวนวัตกรรมเป็นศูนย์กลางการวิจัยและคิดค้นพัฒนานวัตกรรม สถานศึกษามีระบบการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับน้อยและไม่เกิดระบบการประเมินนวัตกรรมอย่างชัดเจน ส่วนด้านปัญหาของการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบวาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านทักษะบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด 3. ผลการพัฒนาผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่

สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบ 1 หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบ 3 ปัจจัยนำเข้าองค์ประกอบ 4กระบวนการของรูปแบบองค์ประกอบ 5 ผลผลิต องค์ประกอบ 6 ผลลัพธ์และองค์ประกอบ 7 เงื่อนไขความสำเร็จและคู่มือรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ปก คำนำ สารบัญ 2) บทที่ 1 บทนำ 3) บทที่ 2 บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) บทที่ 3 หลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงาน 5) บทที่ 4 วิธีการปฏิบัติงาน/รายละเอียดการปฏิบัติงาน 6) บทที่ 5 ปัญหาอุปสรรค/แนวทางการแก้ไขและพัฒนางาน และ7) บรรณานุกรม ภาคผนวก ผลการประเมิน พบว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และผลการประเมินคู่มือรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.5.2.1 งานวิจัยของต่างประเทศที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของต่างประเทศที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

Ahmed (1998) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อวัฒนธรรมและบรรยากาศสำหรับนวัตกรรม และได้เสนอลักษณะการสนับสนุนทรัพยากรและการฝึกอบรมที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีลักษณะสร้างทรัพยากรที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมอย่างเพียงพอมีงบประมาณเงินทุนสนับสนุนให้เวลาในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ให้โอกาสแก่พนักงานให้การส่งเสริมและสนับสนุนสนับสนุนเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการสร้างนวัตกรรม สร้างโครงสร้างสนับสนุน เช่น ห้องทำงาน เครื่องมือ ฯลฯ มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการคิดแบบแนวระนาบและส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ

Sisk (2001; อ้างถึงใน นเรศ บุญช่วย, 2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโสและระดับสูงในสหรัฐอเมริกา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า มียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการ ที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2) การให้อำนาจในการทำงานของทุกฝ่าย3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

Marlar (2003) ได้วิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า การใช้แรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อาจจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จได้ด้วย ข้อมูลบ่งชี้ว่าการทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ หรือการใช้อำนาจและการมอบอำนาจอย่างมีประสิทธิผลนั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ

Stembrerg (2006, p. 57) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไป

ด้วยการตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารควรมีคุณลักษณะภายในและภายนอก ที่แสดงถึงความสามารถในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยใช้ทั้งการติดต่อประสานงาน ความยืดหยุ่นความคิดริเริ่ม อย่างมีกระบวนการหรือมีวิธีการร่วมกันด้วยวิธีใหม่ ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรที่ประสิทธิภาพสูง และนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ในการสนับสนุนองค์กรให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยังประโยชน์ให้แก่นักเรียน

2.5.2.2 ผลการวิจัยของต่างประเทศที่เกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรม ดังนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการวิจัยของต่างประเทศที่เกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรม ดังนี้

Mohamed (2011, pp. 10 - 16) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของนวัตกรรมมีองค์กรที่มีต่อผลการดำเนินงาน จากการศึกษาพบว่า นวัตกรรมองค์กรมีผลเกี่ยวข้องในทางบวกกับ ผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งเป็นการวัดทั้งในแง่ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การศึกษาให้การสนับสนุนสมมติฐานที่เน้นบทบาทของความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กรต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยนวัตกรรมมีองค์กรเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ซึ่งหมายความถึง การเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อองค์กรผ่านกระบวนการนวัตกรรมต่าง ๆ ผู้นำองค์กรควรสร้างและส่งเสริม ความกระตือรือร้นให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ผลการศึกษายั่งยืนยันความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กรต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรเป็นการแสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเมืออยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในความต้องการของลูกค้า

Islam (2011, pp. 118-125) ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งนวัตกรรมต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรแนวทางในการศึกษาเป็นการศึกษาผลกระทบเชิงบวกขององค์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างนวัตกรรมและประสิทธิภาพการดำเนินงาน จาการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยสนับสนุนการศึกษาทั้งสองสมมตฐาน แสดงให้เห็นว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดความสามารถในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมและนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กรการศึกษาแสดงให้เห็น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง องค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งมีผลกระทบเชิงบวกและยังพบว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเปิดใจกว้าง การแบ่งบันความรู้มีนัยสำคัญในเชิงบวกและมีผลโดยตรงต่อทิศทางของนวัตกรรม เป็นประโยชน์ในการช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจการเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างการเรียนรู้นวัตกรรม และประสิทธิภาพการดำเนินงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมีการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงทางกระบวนการบริหารจัดการรวมไปถึงกระบวนการทางความคิด การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ขึ้นมา เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.3 การสร้างเครื่องมือ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 125 คน และ ครู จำนวน 1,461 คน รวมประชากร 1,586 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 22 คน และ ครู จำนวน 315 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	86	69	395	464	10	54	64
กลาง	53	53	847	900	9	172	181
ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3	3	219	222	3	89	92
รวม	142	110	1,461	1,586	22	315	337

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการคำนึกถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านความยืดหยุ่น แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) ดังนี้

5 หมายถึง มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการสื่อสาร 5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) ดังนี้

5 หมายถึง มีความเห็นว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเห็นว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความเห็นว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเห็นว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเห็นว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

3.2.2.2 สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : I0C) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00

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

32.2.5 นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ มาหาคุณภาพรายข้อของเครื่องมือ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง 0.357-0.803

3.2.2.6 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Coefficient Alpha) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเกณฑ์กำหนดว่าต้องมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกูล, 2556, น. 202) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้พบว่ามีค่าความเที่ยงรายด้านอยู่ระหว่าง 0.742 - 0.931 จึงสรุปว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	**.970**
1. ด้านวิสัยทัศน์	.777
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	.873
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.855
4. ด้านความยืดหยุ่น	.794
การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา	**.953**
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	.791
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	.862
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	.742
4. ด้านการสื่อสาร	.931
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	.912

3.2.27 พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามรายข้อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ขั้นตอนและกระบวนการการสร้างและพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถนำมาเขียนแสดงเป็นแผนภูมิที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม

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 เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (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

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือเสนอต่อสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้กำหนดตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

3.3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับจาก ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form

3.3.4 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทำการตรวจ สอบความถูกต้องสมบูรณ์และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

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

3.4.3 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.4 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

4.51 - 5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ภัทราพร เกษสังข์ (2549, น. 169 – 171) แล้วแปลความหมาย ดังนี้

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

3.4.6 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่

3.5.1 สถิติพื้นฐาน มีดังนี้

3.5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.5.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.5.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

3.5.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.5.2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.6 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำนาย
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ
$S.E_B$	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ
F	หมายถึง	ค่าอัตราส่วนเอฟ

$\hat{Z}$ หมายถึง คะแนนมาตรฐาน

$\hat{Y}$ หมายถึง คะแนนดิบ

X หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

x_1 หมายถึง ด้านวิสัยทัศน์

x_2 หมายถึง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

x_3 หมายถึง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

x_4 หมายถึง ด้านความยืดหยุ่น

Y หมายถึง องค์กรนวัตกรรมการศึกษา

y_1 หมายถึง ด้านโครงสร้างองค์กร

y_2 หมายถึง ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

y_3 หมายถึง ด้านการพัฒนาบุคลากร

y_4 หมายถึง ด้านการติดต่อสื่อสาร

y_5 หมายถึง ด้านวัฒนธรรมองค์กร

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหาร และครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ และร้อยละ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหาร ครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	141	41.8
1.2 หญิง	196	58.2
รวม	**337**	**100**
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	312	92.6
2.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี	25	7.4
รวม	**337**	**100**
3. สถานภาพ		
3.1 ผู้บริหาร	22	6.5
3.2 ครูผู้สอน	315	93.5
รวม	**337**	**100**
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	66	19.6
4.2 6 – 10 ปี	143	42.4
4.3 11 - 15 ปี	67	19.9
4.4 16-20 ปี	43	12.8
4.5 21 ปี ขึ้นไป	18	533
รวม	**337**	**100**
5. ขนาดโรงเรียน		
5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	64	19.0
5.2 โรงเรียนขนาดกลาง	181	53.7
5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ	92	27.3
รวม	**337**	**100**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.2 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 92.6 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 93.5 ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.4 และขนาดโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.90

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านความยืดหยุ่น วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านวิสัยทัศน์ (x_1)	4.28	0.44	มาก	4
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2)	4.33	0.40	มาก	2
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3)	4.34	0.41	มาก	1
4. ด้านความยืดหยุ่น (x_4)	4.32	0.41	มาก	3
รวม	**4.32**	**0.34**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.32, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3) ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2) ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.40) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ (x_1) ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.44)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ (x_1) โดยรวมและรายข้อ

ด้านวิสัยทัศน์ (x_1)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสามารถมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	4.37	0.61	มาก	1
2. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์บริบทองค์กรเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา	4.34	0.68	มาก	3
3. ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) ที่เน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.25	0.75	มาก	6
4. ผู้บริหารให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษาร่วมกัน	4.33	0.71	มาก	4
5. ผู้บริหารสร้างความตระหนัก นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์	4.18	0.72	มาก	9
6. ผู้บริหารมีวิธีกระตุ้นให้ครูมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มความสามารถ	4.20	0.72	มาก	8
7. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร	4.35	0.65	มาก	2
8. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.81	มาก	7
9. ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	4.31	0.73	มาก	5
รวม	**4.28**	**0.44**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ (x_1) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสามารถมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ข้อ 7 ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.65)

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสร้างความตระหนัก นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{\overline{X}}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2) โดยรวมและรายข้อ

	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2)	$\overline{\overline{X}}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1.	ผู้บริหารมีความคิดหลากหลายเพื่อพัฒนาวิธีการใหม่ในการบริหาร	4.39	0.60	มาก	3
2.	ผู้บริหารประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	4.28	0.66	มาก	6
3.	ผู้บริหารคิดกว้างขวาง ไม่ยึดติดอยู่ในกรอบแนวทางของหน่วยงาน	4.41	0.61	มาก	1
4.	ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	0.60	มาก	8
5.	ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียน	4.31	0.63	มาก	5
6.	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศให้ครูค้นคว้า ประดิษฐ์คิดค้น ทดลองกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ ที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์	4.40	0.57	มาก	2
7.	ผู้บริหารสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์ที่มี	4.33	0.70	มาก	4
8.	ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่รอบคอบก่อให้เกิดการเปลี่ยนในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร และสังคม	4.27	0.72	มาก	7
	รวม	**4.33**	**0.40**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารคิดกว้างขวาง ไม่ยึดติดอยู่ในกรอบแนวทางของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.50)

รองลงมา คือ ข้อ 6 ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศให้ครูค้นคว้า ประดิษฐ์ คิดค้น ทดลองกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สำนักงาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3) โดยรวมและรายข้อ

	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x3)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1.	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่และรับรู้ถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน	4.33	0.68	มาก	5
2.	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น	4.34	0.70	มาก	4
3.	ผู้บริหารสนับสนุนและให้ครู ได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ	4.31	0.65	มาก	7
4.	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายให้ครูเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ	4.32	0.68	มาก	6
5.	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ครูทุกคน	4.28	0.61	มาก	8
6.	ผู้บริหารช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคเท่าเทียม	4.35	0.74	มาก	3
7.	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.42	0.60	มาก	1
8.	ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อ โรงเรียน	4.36	0.60	มาก	2
	รวม	**4.35**	**0.38**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ7 ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ข้อ 8 ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.36,

S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ครูทุกคน (= 4.28, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น (x_4) โดยรวมและรายข้อ

	ด้านความยืดหยุ่น (x_4)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1.	ผู้บริหารมีการปรับตัว ปรับความคิดสอดคล้องตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	4.27	0.65	มาก	7
2.	ผู้บริหารมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	4.33	0.65	มาก	5
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูที่เกี่ยวข้องได้	4.38	0.62	มาก	2
4.	ผู้บริหารมีความรู้ สามารถแก้ไขปัญหา การดำเนินงานที่หลากหลาย	4.31	0.70	มาก	6
5.	ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.40	0.60	มาก	1
6.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูคิดวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.25	0.65	มาก	8
7.	ผู้บริหารให้อิสระในการตัดสินใจของครูที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ	4.34	0.73	มาก	4
8.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยครูมีอิสระในการตัดสินใจ	4.35	0.71	มาก	3
	รวม	**4.32**	**0.41**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น (x_4) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ข้อ 3 ผู้บริหารเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูที่เกี่ยวข้องได้ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

ข้อ 6 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูคิดวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.65)

4.3 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสื่อสาร และด้านวัฒนธรรมองค์กร วิเคราะห์โดยการ หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมรายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.7-4.14

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Y)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านโครงสร้างองค์กร (y_1)	4.30	0.42	มาก	3
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (y_2)	4.33	0.42	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร (y_3)	4.35	0.38	มาก	1
4. ด้านการสื่อสาร (y_4)	4.19	0.42	มาก	5
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (y_5)	4.29	0.38	มาก	4
รวม	**4.29**	**0.29**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (y_3) ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.38) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (y_2) ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสาร (y_4) ($\overline{X}$ =4.19, S.D. = 0.42)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y_1) โดยรวมและรายข้อ

	ด้านโครงสร้างองค์กร (y1)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1.	สถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและมีอิสระเพื่อความคล่องตัว	4.26	0.73	มาก	8
2.	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูไว้อย่างชัดเจน	4.19	0.77	มาก	10
3.	ผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับครูตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	4.24	0.66	มาก	9
4.	สถานศึกษามีความยืดหยุ่นและสอดกล้องกับภารกิจในการบริหาร	4.24	0.66	มาก	5
5.	ผู้สถานศึกษามีสายบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อนสถานศึกษามีการประสานงานภายในองค์กรที่เหมาะสมและรวดเร็ว	4.33	0.67	มาก	7
6.	ผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับครูตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	4.30	0.65	มาก	3
7.	สถานศึกษามีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างตามความถนัดและสนใจของครู	4.36	0.64	มาก	1
8.	สถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการทำงานให้แก่ครู	4.31	0.72	มาก	6
9.	สถานศึกษามีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันของครู	4.35	0.69	มาก	2
10.	สถานศึกษามีการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมของครู	4.33	0.66	มาก	4
	รวม	**4.30**	**0.42**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y_1) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 สถานศึกษามีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างตามความถนัดและสนใจของครู ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ข้อ 9 สถานศึกษามีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจร่วมกันของครู ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูไว้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (y_2) โดยรวมและรายข้อ

	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (y2)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.43	0.55	มาก	1
2.	ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์กำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรวัตกรรม	4.37	0.61	มาก	3
3.	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้ครูรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน	4.21	0.63	มาก	6
4.	ผู้บริหารส่งเสริมแรงบันดาลใจให้ครูสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอนที่ดีขึ้น	4.32	0.67	มาก	4
5.	ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.40	0.61	มาก	2
6.	ครูทุกคน มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.29	0.64	มาก	5
	รวม	**4.33**	**0.42**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (y_2) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ข้อ 5 ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้ครูรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร (y_3) โดยรวมและรายข้อ

	ด้านการพัฒนาบุคลากร (y_3)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1.	ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาครูให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.36	0.71	มาก	4
2.	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	4.38	0.61	มาก	3
3.	ผู้บริหารกำหนดให้นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแผนพัฒนาและการฝึกอบรมของสถานศึกษา	4.30	0.67	มาก	7
5.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมครูให้คิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.39	0.66	มาก	2
6.	ผู้บริหารวางแผนงานหรือกิจกรรมฝึกอบรมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.64	มาก	6
7.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.42	0.57	มาก	1
8.	โรงเรียนมีระบบพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้ครู มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.29	0.67	มาก	8
	รวม	**4.35**	**0.38**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร (y_3) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35, S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมครูให้คิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 8 โรงเรียนมีระบบพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้ครู มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสื่อสาร (y_4) โดยรวมและรายข้อ

	ด้านการสื่อสาร (y4)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1.	ผู้บริหารนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นช่องทางการสื่อสารสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม	4.22	0.65	มาก	2
2.	ผู้บริหารนำระบบการสื่อสารที่สามารถเข้าถึงและรวบรวมข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.10	0.70	มาก	5
3.	ผู้บริหารสร้างช่องทางการสื่อสารไว้อย่างเพียงพอและเหมาะสมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.24	0.70	มาก	1
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกันเกี่ยวกับนวัตกรรม	4.20	0.68	มาก	4
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา	4.21	0.64	มาก	3
	รวม	**4.19**	**0.42**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสื่อสาร (y_4) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสร้างช่องทางการสื่อสารไว้อย่างเพียงพอและเหมาะสมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นช่องทางการสื่อสารสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.22, S.D.= 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารนำระบบการสื่อสารที่สามารถเข้าถึงและรวบรวมข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (y_5) โดยรวมและรายข้อ

	ด้านวัฒนธรรมองค์กร (y_5)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1.	ผู้บริหารส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งนวัต-กรรมส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.23	0.65	มาก	6
2.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดกล้าเสี่ยงและยอมรับความผิดพลาดในการทำงาน	4.22	0.78	มาก	7
3.	ครูทุกคนในองค์กรเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร	4.32	0.73	มาก	3
4.	ผู้บริหารมุ่งเน้นนวัตกรรมเป็นค่านิยมร่วมกันของครูทุกคน	4.25	0.71	มาก	5
5.	ผู้บริหารให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์	4.33	0.61	มาก	2
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ข้อมูลและข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ	4.45	0.55	มาก	1
7.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความยุติธรรม และยอมรับครูที่มีความคิดสร้างสรรค์ และมีการสร้างนวัตกรรม	4.30	0.50	มาก	4
	รวม	**4.29**	**0.38**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (y_5) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ข้อมูลและข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.45, S.D.= 0.55) รองลงมา คือ ข้อ 5 ผู้บริหารให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.77) และข้อ 2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดกล้าเสี่ยงและยอมรับความผิดพลาดในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.78)

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_3	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	X	Y
X_1	1										
X_2	0.515**	1									
X_3	0.426**	0.654**	1								
X_4	0.495**	0.495**	0.719	1							
Y_1	0.575**	0.651**	0.686**	0.713**	1						
Y_2	0.506**	0.591**	0.582**	0.569**	0.682**	1					
Y_3	0.486**	0.489**	0.652**	0.589**	0.633**	0.588**	1				
Y_4	0.273**	0.372**	0.291**	0.234**	0.303**	0.310**	0.289**	1			
Y_5	0.285**	0.306**	0.363**	0.265**	0.293**	0.280**	0.342**	0.374**	1		
X	0.765**	0.811**	0.864**	0.828**	0.803**	0.688**	0.678**	0.357**	0.371**	1	
Y	0.586**	0.667**	0.707**	0.654**	0.807**	0.793**	0.778**	0.635**	0.619**	0.799**	1

**$p < .01$

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Y) โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (rxy) เท่ากับ 0.799 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Y) ทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ r = 0.357-0.803

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับด้านความยืดหยุ่น (rx_3x_4 = 0.719) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์กับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (rx_1x_3 = 0.426)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กรกับด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (ry_1y_2 = 0.682) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรกับด้านการสื่อสาร (ry_3y_4 = 0.289)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นผลการทดสอบสมมุติฐานข้อ1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับระดับสูงมาก (rxy = 0.799) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องการสมมติฐานของการวิจัย ดังปรากฏดังตาราง 4.14 – 4.19

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y_1)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X)	**องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ด้านโครงสร้างองค์กร (y_1)**	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	**ระดับ ความสัมพันธ์**
ด้านวิสัยทัศน์ (x_1)	0.575**	ปานกลาง
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2)	0.651**	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3)	0.686**	ปานกลาง
ด้านความยืดหยุ่น (x_4)	0.713**	สูง
โดยรวม	**0.803****	**สูง**

**p < .01

จากตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวม (rxy_1) เท่ากับ 0.803 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 3 ด้าน และระดับสูง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยืดหยุ่น (rx_4y_1 = 0.713) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (rx_3y_1 = 0.552) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (rx_2y_1 = 0.651) และด้านวิสัยทัศน์ (rx_1y_1 = 0.575)

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับ การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (y_2)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X)	**องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (y_2)**	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	**ระดับ ความสัมพันธ์**
ด้านวิสัยทัศน์ (x_1)	0.506**	ปานกลาง
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2)	0.591**	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3)	0.582**	ปานกลาง
ด้านความยืดหยุ่น (x_4)	0.569**	ปานกลาง
โดยรวม	**0.688****	**ปานกลาง**

**p < .01

จากตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวม (rxy_2) เท่ากับ 0.688 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (rx_2y_2 = 0.591) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (rx_3y_2 = 0.582) ด้านความยืดหยุ่น (rx_4y_2 = 0.569) และด้านวิสัยทัศน์ (rx_1y_2 = 0.506)

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร (y_3)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X)	องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร (y_3)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ด้านวิสัยทัศน์ (x_1)	.486**	ปานกลาง
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2)	.489**	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3)	.652**	ปานกลาง
ด้านความยืดหยุ่น (x_4)	.589**	ปานกลาง
โดยรวม	**.678****	**ปานกลาง**

**p < .01

จากตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวม (rxy_3) เท่ากับ 0.678 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (rx_3y_3 = 0.652) ด้านความยืดหยุ่น (rx_4y_3 = 0.589) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (rx_2y_3 = 0.489) และด้านวิสัยทัศน์ (rx_4y_3 = 0.486)

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับ การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสื่อสาร (y_4)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X)	องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ด้านการสื่อสาร (y_4)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ด้านวิสัยทัศน์ (x_1)	.273**	ต่ำ
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2)	.372**	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3)	.291**	ต่ำ
ด้านความยืดหยุ่น (x_4)	.234**	ต่ำ
โดยรวม	**.357****	**ปานกลาง**

**$p < .01$

จากตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสื่อสาร โดยรวม (rxy_4) เท่ากับ 0.357 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับต่ำ 3 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($rx_2y_4 = 0.372$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($rx_3y_4 = 0.291$) ด้านวิสัยทัศน์ ($rx_1y_4 = 0.273$) และด้านความยืดหยุ่น ($rx_4y_4 = 0.234$)

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (y_5)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X)	**องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กร (y_5)**	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	**ระดับความสัมพันธ์**
ด้านวิสัยทัศน์ (x_1)	.285**	ต่ำ
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2)	.306**	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3)	.363**	ปานกลาง
ด้านความยืดหยุ่น (x_4)	.265**	ต่ำ
โดยรวม	**.373****	**ปานกลาง**

**p < .01

จากตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (rxy_5) เท่ากับ 0.373 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 2 ด้าน และระดับต่ำ 2 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (rx_3y_5 = 0.363) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (rx_2y_5 = 0.306) ด้านวิสัยทัศน์ (rx_1y_5 = 0.285) และด้านความยืดหยุ่น (rx_4y_5 = 0.265)

4.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน ผลปรากฏดังตารางที่ 4.19 - 4.25

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษ (X) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.313	0.124		10.620	.000
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3)	0.198	0.039	0.279	5.132	.000
ด้านวิสัยทัศน์ (x_1)	0.143	0.027	0.212	5.246	.000
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2)	0.196	0.033	0.269	5.858	.000
ด้านความยืดหยุ่น (x_4)	0.153	0.035	0.215	4.386	.000
$R = 0.801$ $R^2 = 0.642$ Adjusted $R^2 = 0.637$ $F = 148.625$					

**p < .01

จากตารางที่ 4.19 ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่นำมาวิเคราะห์ ทั้ง 4 ด้าน พบว่า มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3) ด้านวิสัยทัศน์ (x_1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2) ด้านความยืดหยุ่น (x_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3) (β = 0.198) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ (x_1) (β = 0.143) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2) (β = 0.196) ด้านความยืดหยุ่น (x_4) (β = 0.153) ตามลำดับโดย ตัวแปรทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยรวมได้ร้อยละ 64.20 ($R^2 = 0.642$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.19134

ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 1.313 + 0.198(x_3) + 0.143(x_1) + 0.196(x_2) + 0.153(x_4)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z} = 0.279(x_3) + 0.212(x_1) + 0.269(x_2) + 0.215(x_4)$

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษ (X) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-0.020	0.174		-0.113	0.910
ด้านความยืดหยุ่น (x_4)	0.391	0.049	0.383	7.958	0.000
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2)	0.286	0.047	0.272	6.057	0.000
ด้านวิสัยทัศน์ (x_1)	0.169	0.038	0.175	4.403	0.000
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3)	0.154	0.054	0.151	2.838	0.005
$R = 0.809$ $R^2 = 0.655$ Adjusted $R^2 = 0.651$ $F = 157.585$					

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 4.20 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่นำมาวิเคราะห์ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น (x_4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2) ด้านวิสัยทัศน์ (x_1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น (x_4) (β = 0.391) รองลงมา คือ การด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2) (β = 0.286) ด้านวิสัยทัศน์ (x_1) (β = 0.169) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3) (β = 0.154) ตามลำดับโดย ตัวแปรทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร (y_1) ได้ร้อยละ 65.50 ($R^2 = 0.655$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.11573

ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}_1 = 0.391(x_4) + 0.286(x_2) + 0.169(x_1) + 0.154(x_3)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}_1 = 0.049(x_4) + 0.047(x_2) + 0.038(x_1) + 0.054(x_3)$

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.663	0.212		3.127	0.002
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2)	0.304	0.057	0.294	5.303	0.000
ด้านความยืดหยุ่น (x_4)	0.240	0.060	0.238	4.014	0.000
ด้านวิสัยทัศน์ (x_1)	0.165	0.047	0.173	3.540	0.000
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3)	0.140	0.066	0.139	2.122	0.035
$R = 0.691$ $R^2 = 0.478$ Adjusted $R^2 = 0.471$ $F = 75.869$					

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 4.21 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา(X) ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2) ด้านความยืดหยุ่น (x_4) ด้านวิสัยทัศน์ (x_1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2) (β = 0.304) รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่น (x_4) (β = 0.240) ด้านวิสัยทัศน์ (x_1) (β = 0.165) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3) (β = 0.140) ตามลำดับโดย ตัวแปรทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (y_2) ได้ร้อยละ 47.78 ($R^2 = 0.478$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.22670

ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_2 = 0.421 + 0.304(x_2) + 0.240(x_4) + 0.165(x_1) + 0.140(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_2 = 0.294(x_2) + 0.238(x_4) + 0.173(x_1) + 0.139(x_3)$$

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร (y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.203	0.182		6.579	0.000
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3)	0.392	0.052	0.429	7.459	0.000
ด้านวิสัยทัศน์ (x_1)	0.170	0.040	0.197	4.269	0.000
ด้านความยืดหยุ่น (x_4)	0.167	0.054	0.183	3.115	0.002
R = 0.695 R^2 = 0.483 Adjusted R^2 = 0.479 F = 103.765					

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 4.22 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร (y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3) ด้านวิสัยทัศน์ (x_1) ด้านความยืดหยุ่น (x_4) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3) (β = 0.392) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ (x_1) (β = 0.170) ด้านความยืดหยุ่น (x_4) (β = 0.167) ตามลำดับ โดย ตัวแปรทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร (y_3) ได้ร้อยละ 48.30 (R^2 = 0.483) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.17324

ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}_3 = 0.568 + 0.392(x_3) + 0.170(x_1) + -0.167(x_4)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}_3 = 0.429(x_3) + 0.197(x_2) + -0.183(x_1)$

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสื่อสาร (y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.479	0.232		10.742	0.000
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2)	0.392	0.053	0.372	7.335	0.000
R = 0.372 R^2 = 0.138 Adjusted R^2 = 0.136 F = 53.803					

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 4.23 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสื่อสาร (y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2) (β = 0.392) สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสื่อสาร (y_4) ได้ร้อยละ 13.80 (R^2 = 0.138) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.40028

ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}_4 = 0.641 + 0.392(x_2)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}_4 = 0.372(x_2)$

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._B$	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2565	0.229		11.181	0.000
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3)	0.270	0.052	0.249	5.163	0.000
ด้านวิสัยทัศน์ (x_1)	0.130	0.050	0.149	2.622	0.009
R = 0.386 R^2 = 0.149 Adjusted R^2 = 0.144 F = 29.254					

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 4.24 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3) ด้านวิสัยทัศน์ (x_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3) (β = 0.270) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ (x_1) (β = 0.130) ตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (y_5) ได้ร้อยละ 14.90 (R^2 = 0.149) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.36461

ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}_5 = 2.278 + 0.270(x_3) + 0.130(x_1)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}_5 = 0.249(x_3) + 0.149(x_1)$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกันตามสมมติฐานของการวิจัย

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 1,586 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้จากการสังเคราะห์ด้านจากนักวิชาการจำนวน 15 แหล่ง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านความยืดหยุ่น ส่วนตัวแปรเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาได้จากการสังเคราะห์จากนักวิชาการจำนวน 15 แหล่ง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการสื่อสาร 5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาโรงเรียน 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 เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญและนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ มีผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เมื่อพิจารณารายข้อ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสามารถมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น รองลงมา คือ ข้อ 7 ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสร้างความตระหนักนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหาร คิดกว้างขวาง ไม่ยึดติดอยู่ในกรอบแนวทางของหน่วยงาน รองลงมา คือ ข้อ 6 ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศให้ครูค้นคว้า ประดิษฐ์ คิดค้น ทดลองกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ4 ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ข้อ 8 ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ครูทุกคน

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น รองลงมา คือ ข้อ3 ผู้บริหารเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูที่เกี่ยวข้องได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูคิดวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.1.2 ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 5 ด้านโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เมื่อพิจารณารายข้อ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 สถานศึกษามีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างตามความถนัดและสนใจของครูรองลงมา คือ ข้อ 9 สถานศึกษามีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันของครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูไว้อย่างชัดเจน

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รองลงมา คือ ข้อ 5 ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้ครูรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมครูให้คิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 8 โรงเรียนมีระบบพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้ครู มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสร้างช่องทางการสื่อสารไว้อย่างเพียงพอและเหมาะสมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการรองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นช่องทางการสื่อสารสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารนำระบบการสื่อสารที่สามารถเข้าถึงและรวบรวมข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ข้อมูลและข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ข้อผู้บริหารให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกในสถานศึกษา และข้อ 2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดกล้าเสี่ยงและยอมรับความผิดพลาดในการทำงาน

5.1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เท่ากับ 0.799 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวม เท่ากับ 0.799 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวม เท่ากับ 0.688 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมเท่ากับ 0.678 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสื่อสาร โดยรวม เท่ากับ 0.357 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวม เท่ากับ 0.373 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับด้านความยืดหยุ่น (rx_3x_4 = 0.719) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์กับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (rx_1x_3 = 0.426)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา(Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กรกับด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (ry_1y_2 = 0.682) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรกับด้านการสื่อสาร (ry_3y_4 = 0.289)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3) ด้านวิสัยทัศน์ (x_1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2) และด้านความยืดหยุ่น (x_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.198 รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ (x_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.143 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.196 ด้านความยืดหยุ่น (x_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.153 ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 63.70 (R^2 = 0.637) และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.17896 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = 1.313 + 0.198 (x_3) + 0.143 (x_1) + 0.196(x_2) + 0.153(x_4)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$ = 0.279(x_3) + 0.212(x_1) + 0.269(x_2) +0.215(x_4)

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดใน แต่ละส่วนต่อไปนี้

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีการกระตุ้นให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีค่านิยม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถโน้มน้าวความคิดให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทำให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย สามารถใช้ศักยภาพของตนในการจัดการกับปัญหา อุปสรรค ได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560) ได้ศึกษาการศึกษา

บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของจันจิรา น้ำข้าว (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ขวัญฤทัย ภู่สาระ และคณะ. (2562) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ได้ศึกษาด้านบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิราวรรณ อินเกิด (2564) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีการกระตุ้นให้ครู หรือบุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน แรงบันดาลใจเป็นส่วนประกอบสำคัญของความสำเร็จในทุกเป้าหมาย แรงบันดาลใจช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ เกิดแรงกระตุ้นหรือแรงเสริมในการปฏิบัติงาน ดังที่ชำนาญ คำปัญโญสีโนทัย (2559, หน้า. 485) กล่าวว่า ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน:พหุกรณีศึกษา คือ ความสามารถในการใช้กระบวนการบริหารที่มีภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน เกิดภาพความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวรรณ อินเกิด (2564) ที่กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้ขวัญกำลังใจในการทำงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562) ที่ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมจิตร ชูศรีวาส (2560) ที่ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับ

มาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ที่ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นสถานศึกษาที่มีผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของนวัตกรรมการศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม การคิดค้นสิ่งใหม่ หรือการเปลี่ยน แปลงให้พัฒนาหรือดีขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัย มีการคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมมาบริหารสถานศึกษา หรือแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน จนผลสัมฤทธิ์เกิดกับผู้เรียนในที่สุด ดังที่ องค์อร ประจันเขตต์ (2557, หน้า. 45) กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่ หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบวิธีการทำงานและการจัดการเรียนการสอน แล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้น ผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวน ภารังกูล (2556, หน้า. 72) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี พบว่า ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560, หน้า. 5) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวน ภารังกูล (2556, หน้า. 72) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี พบว่า ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานชนก ด้วงอุดม (2562, หน้า. 95) ได้ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีผู้บริหารที่ส่งเสริม สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้กับครูหรือบุคลากรในสถานศึกษา และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสนับสนุนทางด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือการสนับสนุนทางด้านความรู้การพัฒนาตนเองให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานชนก ด้วงอุดม (2562, หน้า. 95) ได้ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถาน

ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการส่งเสริมบุคลากร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญรดี หิรัญกิตติกร และคณะ (2565) ได้ศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร โดยรวมด้านความสำคัญของบุคลากร อยู่ในระดับมาก

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โดยรวมมีค่า เท่ากับ 0.799 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 1 ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้น สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการพัฒนาที่รวดเร็วของยุคปัจจุบัน สามารถเปลี่ยนแปลงพัฒนาต่อยอดจากเดิมให้ดีขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุดปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กรรัตน์ อยู่ประสิทธิ์ (2562) ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชารวี บุตรบำรุง และคณะ (2558, หน้า. 80-89) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การจัดการความรู้และนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการความรู้และนวัตกรรม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล ระดับมาก และสอดคล้องกับ อนุภาพ พันชำนาญ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรม การเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จตามที่ได้วางไว้ได้อย่างดี การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นยิ่ง สำหรับผู้นำในยุคปัจจุบัน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากต้องอยู่ในสภาวะที่ต้องแข่งขัน ต้องวัดผลงานเพื่อ

ประสิทธิภาพ และคุณภาพของการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันยังต้องปรับเปลี่ยนด้านต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อรองรับ และ สนับสนุนให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนและสิ่งที่มาพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น ย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของ “นวัตกรรม” การพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีความยั่งยืนมั่นคงในการเติบโตอย่างต่อเนื่องได้นั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีการมุ่งเน้น การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม

5.2.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_3) ด้านวิสัยทัศน์ (x_1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (x_2) ด้านความยืดหยุ่น (x_4) ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 63.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.17896 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า “มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1” และมีตัวแปรอำนาจพยากรณ์เกินมากกว่าที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ความเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหาร โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาครู มุ่งผลสัมฤทธิ์ เกิดกับผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครู หรือผู้ตามเกิดปัญญา กระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเอกลักษณ์ การสั่งการโดยให้ครูหรือผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความรักและความเต็มใจ อยากที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จเพื่อเป้าหมายขององค์กร หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ และต้องไม่ลืมที่จะคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถ และความถนัดของครูหรือผู้ตาม ส่งเสริมการทำงานด้วยการสร้างแรงจูงใจแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนสื่อสิ่งของอุปกรณ์ในการพัฒนา และสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำต้องกระตุ้นครู หรือผู้ตามให้ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร รู้จักเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มองที่เป้าหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Suhana et al. (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม การแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัยเอกชนของอินโดนีเซีย นักวิชาการได้มุ่งเน้นไปที่การสำรวจเกี่ยวกับประเด็นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมจากการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในองค์กร ระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ฐากูร อนุสรณ์พาณิชกุล (2563, หน้า 14-24) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการนวัตกรรมมาก รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในเขตภาคเหนือตอนล่างประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรมรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับ Nancy (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและนวัตกรรม ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ด้านของครูในโรงเรียน การมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นนวัตกรรมในองค์กร ในระดับมาก ตรงกับงานวิจัยของ Asiedu et al. (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์ความสามารถในการจัดการความรู้การปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมขององค์กรได้ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของนวัตกรรมอีกด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น

1) ผู้บริหารควรสร้างความตระหนัก นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์

2) ผู้บริหารควรมีวิธีกระตุ้นให้ครูมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มความสามารถ

3) ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ

5.3.1.2 จากผลการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น

1) โรงเรียนควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นช่องทางการสื่อสารสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรม

2) โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตอื่น ๆ

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กชนิภา ภานุรักษ์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

กนกวรรณ ภู่ไหม. (2561). *การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมองค์กรบริบทธนาคารพาณิชย์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กรรัตน์ อยู่ประสิทธิ์. (2562). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. สมุทรปราการ : ธีรสาส์น.

กระทรวงศึกษาธิการการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

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

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

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

กาญจน์ณัฏฐา ศิริเพ็ญ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

กาญจนา เทียนกระจ่าง (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการตามหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

กาญจนาพร พันธ์เทศ. (2560). *วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กิตติศักดิ์ บุณรังศรี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

กีรติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กุลชาติ อุปรี . (2559). “รูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3”. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค*, 3 (2) (กรกฎาคม – ธันวาคม 2559), 70 - 80.

เกศสุดา วรรณสินธ์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ขจิตรพร คมขำ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร: *กรณีศึกษาบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.

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

ขวัญฤทัย ภู่สาระ และคณะ. (2562). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1”. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*. 21 (2), 51-60.

จอมพงศ์ มงคลวานิช. (2556). *การบริหารองค์การแบะบุคลากรทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี. พริ้นท์.

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

จันจิรา น้ำข้าว. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จันทร์จิรา จันทร์โกมุท. (2560). *บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามกรอบคุณลักษณะเด็กไทยในประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

จารุวรรณ นูสา. (2564). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

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

จิราวรรณ อินเกิด. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จีรพรรณ์ จันทร์วิเชียร. (2559). *เอกสารประกอบการสอนวิชานวัตกรรมการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันรัชต์ภาคย์.

จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา

จุฑามาส ชุ่นห้วน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการตัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์. (2563). “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นวัตกรรมองค์กรและการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการดำเนินงานโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย”. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5 (4), 128-144.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). *แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชญากฤชพัณณ งามสันติวงศ (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สงผลตอการมีสวนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

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

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

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

ชารวี บุตรบำรุง และคณะ. (2558). “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การจัดการความรู้และนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์”. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 18 (3), 80-89.

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

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

ฐิริญญา พรหมศร. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ณฐิณี มณีวรรณ. (2563). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

ณณัฐ ช่วยงาน. (2565). *ภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณรงค์ พิมสาร, บังอร โกศลศึกษาศาสตรนันท์ และ พงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ. (2563). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน*. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 7(2), 315-324.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

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

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

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

ธนภรณ์ รุ่งวีไลเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกาญจนบุรีและเขตราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ธนิสา คูประเสริฐ. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.

ธัญรดี หิรัญกิตติกร และคณะ. (2565). “การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12 (2), 266-277.

ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.

นเรศ บุญช่วย. (2553). *แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

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

นันธิดา จันทร์ศิริ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กร*. สำนักวิชารัฐศาสตร์และนิติศาสตร์: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2543). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา*. นนทบุรี: สำนักพิมพ SR printing.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2555). “องค์กรแห่งนวตักรรม:การปรับตัวขององค์กรภาครัฐในทศวรรษ”. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 2 (5), 71 - 93.

บุษกร คำโฮม. (2561). “บทบาทของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการส่งเสริมนวัตกรรมองค์กร. วารสารบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 16 (75), 1-6

เบญจพร สุคนธร (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.

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

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

ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงศักดิ์. (2563). *การวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของบริษัทสาขาในเครือองค์กรข้ามชาติ*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

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

ปิยะ ตันติเวชยานนท์. (2560). “ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษา: บริษัท ซุปเปอร์ริช อินเตอร์เนชั่นเนล เอ็กซ์เชนจ์ 1965 จำกัด”. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 9 (2), 102 - 111.

ปิยะภรณ์ ด้วงตุด. (2558). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 26, 1 (มกราคม.-เมษายน. 2558) .

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

ผกาพรรณ์ เชื้อเมืองพาน. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

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

พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี”. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมป์10,* (2 พฤษภาคม 2558), 89-99.

พนัชกร พองาม. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ "พัฒนานุกูล"*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

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

พรธิดา เมฆวทัต. (2559). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

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.

พันธุ์อาจ ชัยรัตน์. (2547). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: งานส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.

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

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

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). การวิจัยทางการบริหารศึกษา. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2554). *กลยุทธ์การสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

ภารดี อนันต์นาวี. (2564). “องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา”. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, ปีที่ 10 (ฉบับที่ 2), 2-3

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

มนสิช สิทธิสมบูรณ์. 2552. *การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มรกต จันทร์กระพ้อ และคณะ. (2562). “การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์การ”. *วารสารนักบริหาร Executive Journal 39*, (1),5 2-66.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2550) . *การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). (เอกสารการสอนชุดวิชา) . กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

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

ยุพา จันทวงศ์. (2559). *กรพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธีรชัย ไพศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด*. ปริญญานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รัตติยา จันทร์เอียด. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

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

รัตนา นาคมุสิก. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

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

วงษ์เดือน ทองคำ. (2556). *คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วชิน อ่อนอ้าย และคณะ. (2558). “รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรม”. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 17(2), 74-84.

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

วรุฒ สุขสอน. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วัฒนชัย ศิริญาณ. (2560). *รูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

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

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

วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

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

วิไลวรรณ บ้านกรด. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ศิริ ถีอาสนา. (2557). *เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่: แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศิริกมล อินทรสุข. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ศุมรรษตรา แสนวา. (2564). *การพัฒนาห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมจิตร ชูศรีวาส. (2562). “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1”. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 9 (3), 53 - 61.

สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทึก. (2560). “รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์”. *Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 9 (1), 33-36.

สมทรง นัทธีศรี. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

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

สมบัติ นามบุรี. (2562*). “นวัตกรรมและการบริหารจัดการ”. วารสารวิจัยวิชาการ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*, (2) 2, 121-134.

สมมารถ สูรโรคา. (2553). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมหมาย ทองมี. (2552). *ความเป็นองค์กรนวัตกรรมและความสามารถทางนวัตกรรมกรณีศึกษาโรงพยาบาลเกาะสมุย*. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและ*การจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

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

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

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและพลเรือน. (มีนาคม 2561). *ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0*. สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2562, จากhttp://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/civil_officer_th_4.0.pdf

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

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

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

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

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

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์. (2561). *การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุภัค ยมพุก และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). “การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1”. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ*, ปีที่ 8 (ฉบับที่ 2), 78.

สุภาพร โสภิณ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุภาภรณ์ เหล่าศรีรัตนา. (2565). “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7”. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, ปีที่ 4 (ฉบับที่ 1), 44-58.

สุมาพร ทำทอง. (2554). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มวิภาวดี สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สุมาลี ละม่อม. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุรศักดิ์ ปักการะโถ. (2560). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุริศา ริมคีรี. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

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

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

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

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

โสภนา สุดสมบูรณ์. (2561). *หน่วยที่ 3 นวัตกรรมเพื่อการบริหารสำนักงาน ใน ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 1–7 นนทบุรี*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

หวน พินธุพันธ์. (2556 *). การบริหารการศึกษา: นักบริหารมืออาชีพ.* กรุงเทพฯ

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

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

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

อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564). “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2”. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, ปีที่ 19 (ฉบับที่ 86) (กรกฎาคม – กันยายน 2565).

อภิโชติ ชมพล. (2562). *องค์กรนวัตกรรมกับธรรมาภิบาลของศุลกากรไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ท.

อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล. (2560). “องค์กรนวัตกรรม: มโนทัศน์และตัวแบบเชิงทฤษฎี”. *วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์*, ปีที่ 57 (ฉบับที่ 3), 163-164.

อัฒนศักดิ์ สิทธิ. (2561). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อาซีซ๊ะ ยีหะมะ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

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

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

อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อุมาวดี เหล่าอรรคะ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

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

2. ภาษาอังกฤษ

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

Adair, J.E. (1996). *Effective innovation: How to stay ahead of the competition*. London: Pan Books.

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

Ahmed, P.K. (1998). “Culture and climate for innovation”. *European Journal of Innovation Management*, 1 (1), 30-43.

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

Ash, David B. (1997, September). *Transformational Leadership and Organizational learning: Leader Actions that Stimulate Individual and Group learning*. Ed.D. Dissertation. Ball State University. (Online). Available: http://proquest.umi.com/pqdweb/?did=739797061&sid=2&Fmt=2&clientId=71090&RQT=309&VNamePQD.

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.

Barnett, H. G. (1953). *Innovation: the basis of cultural change*. McGraw-Hill.

Basadur, M. (2008). *Leading other to think innovatly together: Creative leadership*. Journal of The Leadership Quarterly.

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

Bass, B.M. (1981). *Stogdill's handbook of leadership.* (2nd ed.). New York: Free Press.

Bennis W., and Nanus B. (1985). *Leaders: The strategies for taking change*. New York: Harper and Row.

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.

Black, J.Stewart and Porter Lyman W., 2000. *Management Meeting New Challenges*. Upper Saddle River N.J.: Prentice Hall.

Boles, H.W. and Davenport, J.A. (1975). *Introduction to Educational Leadership*. New York: Harper and Row.

Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York. Harper & Row.

Cameron, Kim S. and Quinn Robert E. *Diagnosing and Changing Organization Culture : Based on the Competing Value Framework.* Edited by Revised ed. SanFrancisco: Jossey-Bass, 2006.

Campbell, J. P. (1977). *On the Nature of Organizational Effectiveness*. In New Perspectives on Organizational Effectiveness. P. S. Goodman and J. M. Pennings, eds. San Francisco: Jossey-Bass.

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

Conbach, L. Joseph. (1984). *Essential of Psychology and Education*. New York: Mc–Graw Hill.

Cummings, T.G. and Worley, C.G. (2009) *Organization Development & Change*. 9th Edition, South Western Cengage Learning, Mason.

Daff, Richard, L. (1999). *Leadership theory and practice*. Fort worth: Tax Dryden Press.

Danner, S. E. (2008). *Creative leadership in art education*. Perspectives of an Art Educater, Master of Art, Ohio University.

Davol, N. B., Mayor, M.G., Luisa, M. and Hera, B. D. (2011). "Emperical analysis of technological innovation capacity and compe titiveness in EU-15 countries". *African Journal of Business Management*. 5 (14), 5753-5765.

Drucker, P. (2015). *Innovation and entrepreneurship*. Abingdon: Routledge

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

Dubrin, A. J. (2007). *Leadership: Research Findings Practice and Skills*. Boston, MA: Houghton Miffin.

Dundon, E. (2002). *The seeds of innovation: Cultivating the synergy that fosters new ideas*.

Etzioni, A.(1967). Mixed-Scanning: *A* "Third" Approach to Decision-Making. *Public Administration Review*, 27, 385-392

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

Fiedler, F.E. (1971). *Validation and Extension of the Contingency Model of Leadership Effectiveness: A Review of Empirical Findings*. Psychological Bulletin, 76, 128-148.

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

Giammatteo, M. C. (1981). *Forces on Leadership*. Reston, VA : National Association of Secondary School Principal.

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.

Harris, A. (2009). "Creative leadership". *Journal of Management in Education.*

Herkema, S. (2003). "A Complex Adaptive Perspective on Learning within Innovation Projects". *The Learning Organization*, 10 (6), 340 – 346.

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

Holder, B. J., & Matter, G. (2008). *The Innovative Organization*. Retrieved December 11, 2014, from http://www.geocities.com/CollegePark/Library/1048/innova.html

House, R.J., & Baetz, M.L. (1979)." Leadership: Some empirical generalizations and new research directions. In Barry M. Staw (Ed.)". *Research in Organizational Behavior*, 341-423. Greenwich, CT: JAI.

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

Hughes, T. (1987). The *Evolution of Large Technological System*. In W. Bijker (Ed.), The Social Construction of Technological Systems: New Directions in the Sociology and History of Technology. Cambridge, UK: Cambridge University Press

Islam, M.S. (2011). "Organizational learning, innovation and performance: A study of malaysian small and medium sized enterprises". *International Journal of Business and Management*, 6 (12), 118-125.

Jacobs, T. O. (1970). *Leadership and exchange in formal organizations*. Washington DC: Human Resources Research Organization.

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 ofinnovation.

Katz, Daniel and Robert, L. Kahn. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. (2nd ed.). New York: John Wiley.

Kim, D.-Y., Kumar, V., & Kumar, U. (2012). "Relationship between quality management practices and innovation". *Journal of Operations Management*, 30(4), 295-315.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (January 1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30 (3), 607 - 610.

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

Laundy, P. (2006). *An Innovation Discipline Model*. Retrieved 22 July 2009, 2009, from http://www.bpminstitute.org/articles/article/article/aninnovationdisciplinemodel.html

Likert, R. A. (1932, May). "Technique for the Measurement of Attitudes". *Arch Psychological*. 25 (140), 1–55.

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.

McFarland. (1979). *Management : Foundation & Practices.* (5th ed.). New York : Macmillan Publishing Inc.

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 Quarterly 2021, 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.

Moorhead, Gregory, & Griffin, Ricky W. (1995). *Organizational behavior: Managingpeople and organization*. (4th ed). Boston: Houghton Mifflin.

Morton, J.A. (1971). *Organization for Innovation: A Systems Approach to Technical Management*. New York: McGraw-Hill.

Mungkasem. (2001). *The experimental chief executive officer*. (Doctoral dissertation Graduate School Technical University of the Philippines).

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. New York: AMACOM.

Nord, W.R. and Tucker, S. (1987). *Implementing Routine and Radical Innovation*. Lexington Books, Lexington.

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

Owens, R. (2004). *Organizational behavior in education*. (4th ed.). NJ: Merrill.

Palus, C. J., & Horth, D. M. (2005). *The leader's edge: Six creative competencies for Navigating complex challenges.* San Francisco: Jossey Bass.

Pearson, K. (1920). *Notes on the history of correlation*. Biometrika, 13 (1), 25-45.

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

Peter, F. Drucker. (2001). *Management Challenges for the 21st Century*. New York: Harper Be Sine.

Porter, M. E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. New York: The Free Press.

Pricewaterhouse Coopers. (1999). *1999 Global Growth and Innovation Study, Executive Summary*. London: PricewaterhouseCoopers.

QINGYA L. (2564). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Robert, Michel. 1995. *Product Innovation Strategy Pure and Simple: How Winning Companies Outpace Their Competitors*. New York: McGraw-Hill.

Robinson, K. (2007). *The Principles of Creative Leadership*. New York: McGraw-Hill.

Rogers, E.M. (1983). *Diffusion of Innovations*. Free Press, New York

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.

Schumpeter, Joseph. 1975. *Capitalism, Socialism, and Democracy*. New York: Harper.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.* London: Century Press.

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

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

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

Smith, David. (2006). *Exploring Innovation*. Berkshire: 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.

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

Sternberg, R. J. (2006). “Creative leadership: it's a decision”. *Journal of Leadership*, 36 (2), 22-24.

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership*. New York: Free Press.

Stoll, L. & Temperley, J. (2009). “Creative leadership teams”. *Journal of Management in Education*.

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.

Tannenbaum, R. J., Weschler, I. R., & Massarik, F. (1961). *Leadership and organization: A behavioral science approach.* McGraw-Hill.

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.

Vrakking, W. J. 1990. *The Innovative Organization. Long Range Planning*. 23 (2): 94-102. Retrieved December 23, 2008 from Elsevier Science.

Waldman, D., Ramirez, G.; & House, R. J. (1996). *The Effects of U.S. CEO Leader Behavior on Firm Profits Under Conditions of Environmental Certainty and Uncertainty: A Longitudinal Investigation*. Working paper, Regional Jones center for strategic management, Wharton School of Management.

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.

William, J. Reddin. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York: McGraw-Hill Book Co.

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

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รศ.บุญช่วย ศิริเกษ

วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. ดร.กรรณิกา ไวโสภา

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3. ดร.วรรณที ศรีโนนยาง

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4. ดร.จิตติศักดิ์ นามวงษา

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสองรักวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

5. ดร.วีระเดช มณีนพ

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๗ **วันที่** ๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

ด้วยว่าที่ร้อยตรี จรัญ กาษาวัต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
ว่าที่ร้อยตรี จรัญ กาษาวัต ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๓๙๕ ๖๔๖๓

(รศ.บุญช่วย ศิริเกษ)

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๗

๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วรรณที ศรีโนนยาง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยว่าที่ร้อยตรี จรัญ กาษาวัต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
ว่าที่ร้อยตรี จรัญ กาษาวัต ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๓๙๕ ๖๔๖๓

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๗ **วันที่** ๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กรรณิกา ไวโสภา

ด้วยว่าที่ร้อยตรี จรัญ กาษาวัต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
ว่าที่ร้อยตรี จรัญ กาษาวัต ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๓๙๕ ๖๔๖๓

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๗

๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วีระเดช มณีนพ รองผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยว่าที่ร้อยตรี จรัญ กาษาวัต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
ว่าที่ร้อยตรี จรัญ กาษาวัต ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๓๙๕ ๖๔๖๓

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๗

๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กิตติศักดิ์ นามวงษา ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสองรักษ์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยว่าที่ร้อยตรี จรัญ กาษาวัต นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
ว่าที่ร้อยตรี จรัญ กาษาวัต ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๓๙๕ ๖๔๖๓

(นายจิตติศักดิ์ นามวงษา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสองรักษ์วิทยา

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

. . . . . .

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย เพื่อทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในหัวข้อเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2. แบบสอบถามนี้ มี 3 ตอน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 33 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 36 ข้อ

จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ว่าที่ร้อยตรีจรัญ กาษาวัต
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1.1 ☐ ชาย
1.2 ☐ หญิง

2. ระดับการศึกษา

2.1 ☐ ปริญญาตรี
2.2 ☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี

3. สถานภาพ

3.1 ☐ ผู้บริหาร
3.2 ☐ ครูผู้สอน

4. ประสบการณ์การทำงาน (มากกว่า 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

4.1 ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
4.2 ☐ 6 - 10 ปี
4.3 ☐ 11 - 15 ปี
4.4 ☐ 16 - 20 ปี
4.5 ☐ 21 ปี ขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน

5.1 ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 1 - 119 คน)
5.2 ☐ โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียนระหว่าง 120 - 719 คน)
5.3 ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป

แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่กำหนดในแต่ละหัวข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating Scale) จำนวน 3 ข้อโดยกำหนดความหมายแต่ละระดับดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านวิสัยทัศน์							
1	ผู้บริหารสามารถมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น						
2	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์บริบทองค์กรเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา						
3	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) ที่เน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ						
4	ผู้บริหารให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษาร่วมกัน						
5	ผู้บริหารสร้างความตระหนัก นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์						
6	ผู้บริหารมีวิธีกระตุ้นให้ครูมีแรงบัลดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มความสามารถ						
7	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร						

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ						
9	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น						
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์							
10	ผู้บริหารมีความคิดหลากหลายเพื่อพัฒนาวิธีการใหม่ในการบริหาร						
11	ผู้บริหารประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม						
12	ผู้บริหาร คิดกว้างขวาง ไม่ยึดติดอยู่ในกรอบแนวทางของหน่วยงาน						
13	ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
14	ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียน						
15	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศให้ครูค้นคว้า ประดิษฐ์คิดค้น ทดลองกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์						
16	ผู้บริหารสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์ที่มี						
17	ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่รอบคอบก่อให้เกิดการเปลี่ยนในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร และสังคม						
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล							
18	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่และรับรู้ถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน						
19	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น						
20	ผู้บริหารสนับสนุนและให้ครู ได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ						

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
21	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายให้ครูเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ						
22	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ครูทุกคน						
23	ผู้บริหารช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคเท่าเทียม						
24	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล						
25	ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อโรงเรียน						
ด้านความยืดหยุ่น							
26	ผู้บริหารมีการปรับตัว ปรับความคิดสอดคล้องตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง						
27	ผู้บริหารมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน						
28	ผู้บริหารเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูที่เกี่ยวข้องได้						
29	ผู้บริหารมีความรู้ สามารถแก้ไขปัญหา การดำเนินงานที่หลากหลาย						
30	ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น						
31	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูคิดวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน						
32	ผู้บริหารให้อิสระในการตัดสินใจของครูที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ						
33	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยครูมีอิสระในการตัดสินใจ						

แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

5 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน	การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านโครงสร้างองค์กร							
1	สถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและมีอิสระเพื่อความคล่องตัว						
2	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูไว้อย่างชัดเจน						
3	ผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับครูตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม						
4	สถานศึกษามีความยืดหยุ่นและสอดกล้องกับภารกิจในการบริหาร						
5	สถานศึกษามีสายบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน						
6	สถานศึกษามีการประสานงานภายในองค์กรที่เหมาะสมและรวดเร็ว						
7	สถานศึกษามีการแบ่งงานตามความชำนาญฉพาะอย่างตามความถนัดและสนใจของค						
8	สถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการทำงานให้แก่ครู						
9	สถานศึกษามีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันของครู						

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน	การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
10	สถานศึกษามีการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมของครู						
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม							
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา						
12	ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์กำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรวัตกรรม						
13	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้ครูรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน						
14	ผู้บริหารส่งเสริมแรงบันดาลใจให้ครูสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอนที่ดีขึ้น						
15	ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม						
16	ครูทุกคน มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา						
ด้านการพัฒนาบุคลากร							
17	ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาครูให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานอย่างสร้างสรรค์						
18	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์						
19	ผู้บริหารกำหนดให้นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแผนพัฒนาและการฝึกอบรมของสถานศึกษา						
20	ผู้บริหารกระตุ้น และส่งเสริมให้มีการผสมผสานความคิดจากฝ่ายต่าง ๆ						
21	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมครูให้คิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
ด้านการพัฒนาบุคลากร							
22	ผู้บริหารวางแผนงานกิจกรรมฝึกอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง						

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน	การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
24	โรงเรียนมีระบบพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้ครู มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม						
ด้านการสื่อสาร							
25	ผู้บริหารนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นช่องทางการสื่อสารสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม						
26	ผู้บริหารนำระบบการสื่อสารที่สามารถเข้าถึงและรวบรวมข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา						
27	ผู้บริหารสร้างช่องทางการสื่อสารไว้อย่างเพียงพอและเหมาะสมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ						
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกันเกี่ยวกับนวัตกรรม						
29	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับนวตักรรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา						
ด้านวัฒนธรรมองค์กร							
30	ผู้บริหารส่งเสริมโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดกล้าเสี่ยงและยอมรับความผิดพลาดในการทำงาน						
32	ครูทุกคนในองค์กรเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร						
33	ผู้บริหารมุ่งเน้นนวัตกรรมเป็นค่านิยมร่วมกันของครูทุกคน						
34	ผู้บริหารให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์						
35	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ข้อมูล และข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ						

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน	การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
36	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความยุติธรรม และยอมรับครูที่มีความคิดสร้างสรรค์ และมีการสร้างนวัตกรรม						

ข้อเสนอแนะ แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ว่าที่ร้อยตรีจรัญ กาษาวัต

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ข้อ	ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านวิสัยทัศน์									
1.	ผู้บริหารสามารถมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์บริบทองค์กรเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) ที่เน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสร้างความตระหนัก นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีวิธีกระตุ้นให้ครูมีแรงบัลดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
9.	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการฏิบัติงานให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารมีความคิดหลากหลายเพื่อพัฒนาวิธีการใหม่ในการบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์									
12.	ผู้บริหาร คิดกว้างขวาง ไม่ยึดติดอยู่ในกรอบแนวทางของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศให้ครูค้นคว้า ประดิษฐ์ คิดค้น ทดลองกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์ที่มี	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่รอบคอบก่อให้เกิดการเปลี่ยนในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรและสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่และรับรู้ถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
20.	ผู้บริหารสนับสนุนและให้ครู ได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายให้ครูเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ครูทุกคน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล									
23.	ผู้บริหารช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อโรงเรียน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	
ด้านความยืดหยุ่น									
26.	ผู้บริหารมีการปรับตัว ปรับความคิดสอดคล้องตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบ และวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูที่เกี่ยวข้องได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารมีความรู้ สามารถแก้ไขปัญหาการดำเนินงานที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
30.	ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูคิดวิธีการใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารให้อิสระในการตัดสินใจของครูที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยครูมีอิสระในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านโครงสร้างองค์กร									
34.	สถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและมีอิสระเพื่อความคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับครูตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.	ใช้ได้
37.	สถานศึกษามีความยืดหยุ่นและสอดกล้องกับภารกิจในการบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.	ใช้ได้
38.	สถานศึกษามีสายบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
39.	สถานศึกษามีการประสานงานภายในองค์กรที่เหมาะสมและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
40.	สถานศึกษามีการแบ่งงานตามความชำนาญฉพาะอย่างตามความถนัดและสนใจของบุคลากรบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
41.	สถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการทำงานให้แก่บุคลากร	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
42.	สถานศึกษามีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
43.	สถานศึกษามีการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมของบุคลากร	+1	0	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
44.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
45.	ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์กำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
46.	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมให้ครูรับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม									
47.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูให้ครูสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอนที่ดีขึ้น	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
48.	ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
49.	ครูทุกคน มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาบุคลากร									
50.	ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาครูให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานอย่างสร้างสรรค์	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
51.	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้

ข้อ	ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
52.	ผู้บริหารกำหนดให้นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแผนพัฒนาและการฝึกอบรมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
53.	ผู้บริหารกระตุ้นส่งเสริมให้มีการผสมผสานความคิดจากฝ่ายต่าง ๆ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
54.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมครูให้คิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
55.	ผู้บริหารวางแผนงานหรือกิจกรรมฝึกอบรมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
56.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
57.	โรงเรียนมีระบบพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้ครู มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการสื่อสาร									
58.	ผู้บริหารนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นช่องทางการสื่อสารสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
59.	ผู้บริหารนำระบบการสื่อสารที่สามารถเข้าถึงและรวบรวมข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
60.	ผู้บริหารสร้างช่องทางการสื่อสารไว้อย่างเพียงพอและเหมาะสมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
61.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกันเกี่ยวกับนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
62.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับนวตักรรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านวัฒนธรรมองค์กร									
63.	ผู้บริหารส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
64.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดกล้าเสี่ยงและยอมรับความผิดพลาดในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
65.	ครูทุกคนในองค์กรเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
66.	ผู้บริหารมุ่งเน้นนวัตกรรมเป็นค่านิยมร่วมกันของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
67.	ผู้บริหารให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
68.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ข้อมูล และข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
69.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความยุติธรรม และยอมรับครูที่มีความคิดสร้างสรรค์ และมีการสร้างนวัตกรรม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ภาคผนวก จ
ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Coefficient Alpha)

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.1 ด้านวิสัยทัศน์

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	9

1.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	8

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	8

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	8

2. การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.1 ด้านโครงสร้างองค์กร

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	10

2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	6

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	8

2.4 ด้านการสื่อสาร

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	5

2.5 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	7

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	69

ภาคผนวก ฉ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	X	Y
X1	Pearson Correlation	1	.515**	.462**	.495**	.575**	.506**	.486**	.273**	.285**	.765**	.586**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
X2	Pearson Correlation	.515**	1	.654**	.495**	.651**	.591**	.489**	.372**	.306**	.811**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
X3	Pearson Correlation	.462**	.654**	1	.719**	.686**	.582**	.652**	.291**	.363**	.864**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
X4	Pearson Correlation	.495**	.495**	.719**	1	.713**	.569**	.589**	.234**	.265**	.828**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Y1	Pearson Correlation	.575**	.651**	.686**	.713**	1	.682**	.633**	.303**	.293**	.803**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Y2	Pearson Correlation	.506**	.591**	.582**	.569**	.682**	1	.588**	.310**	.280**	.688**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Y3	Pearson Correlation	.486**	.489**	.652**	.589**	.633**	.588**	1	.289**	.342**	.678**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Y4	Pearson Correlation	.273**	.372**	.291**	.234**	.303**	.310**	.289**	1	.374**	.357**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Y5	Pearson Correlation	.285**	.306**	.363**	.265**	.293**	.280**	.342**	.374**	1	.373**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
X	Pearson Correlation	.765**	.811**	.864**	.828**	.803**	.688**	.678**	.357**	.373**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Y	Pearson Correlation	.586**	.667**	.707**	.654**	.807**	.793**	.778**	.635**	.619**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337

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

ภาคผนวก ช
ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	X1	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	X2	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	X4	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.56	1	22.56	399.43	.[b]
	Residual	16.452	291	.57		
	Total	39.12	292			
2	Regression	26.218	2	13.19	297.158	.[c]
	Residual	12.793	29	.44		
	Total	39.12	292			
3	Regression	27.422	3	9.141	227.931	.[d]
	Residual	11.59	289	.4		
	Total	39.12	292			
4	Regression	28.113	4	7.28	185.79	.[e]
	Residual	1.899	288	.38		
	Total	39.12	292			
5	Regression	28.55	5	5.71	155.725	.[f]
	Residual	1.57	287	.37		
	Total	39.12	292			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3

c. Predictors: (Constant), X3, X1

d. Predictors: (Constant), X3, X1, X5

e. Predictors: (Constant), X3, X1, X5, X2

f. Predictors: (Constant), X3, X1, X5, X2, X4

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.85	.113		16.316	.		
	X3	.542	.27	.76	19.976	.	1.	1.
2	(Constant)	1.397	.112		12.491	.		
	X3	.398	.29	.558	13.859	.	.697	1.435
	X1	.257	.28	.367	9.16	.	.697	1.435
3	(Constant)	1.256	.11		11.455	.		
	X3	.353	.29	.496	12.366	.	.64	1.563
	X1	.214	.28	.35	7.632	.	.642	1.558
	X5	.121	.22	.27	5.479	.	.721	1.388
4	(Constant)	1.155	.19		1.585	.		
	X3	.314	.29	.441	1.745	.	.577	1.734
	X1	.159	.3	.228	5.311	.	.527	1.898
	X5	.115	.22	.196	5.316	.	.717	1.395
	X2	.124	.29	.182	4.271	.	.537	1.863
5	(Constant)	.971	.121		8.15	.		
	X3	.27	.32	.378	8.481	.	.472	2.12
	X1	.154	.3	.22	5.21	.	.525	1.94
	X5	.98	.22	.168	4.512	.	.679	1.472
	X2	.117	.29	.173	4.117	.	.535	1.871
	X4	.12	.37	.135	3.274	.1	.554	1.84

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707[a]	.500	.499	.21038
2	.766[b]	.586	.584	.19177
3	.788[c]	.621	.617	.18380
4	.801[d]	.642	.637	.17896

a. Predictors: (Constant), X3

b. Predictors: (Constant), X3, X1

c. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

d. Predictors: (Constant), X3, X1, X2, X4

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	:	ว่าที่ร้อยตรี จรัญ กาษาวัต
วันเดือนปีเกิด	:	9 มิถุนายน 2536
สถานที่เกิด	:	42 หมู่ 12 ตำบลน้ำสวย อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	:	โรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์วัณณาโภ ตำบลกุดป่อง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย
ตำแหน่งปัจจุบัน	:	รองผู้อำนวยการ โรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา	:	พ.ศ. 2543 ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านสะอาดลายเหนือ
	:	พ.ศ. 2549 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ
	:	พ.ศ. 2555 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนโรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ
	:	พ.ศ. 2560 ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต วิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จังหวัดเลย