

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2

สิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS EFFECTING TO PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF TEACHERS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

SIRANAT WONGWEAN

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
2022

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
ชื่อนักศึกษา	:	สิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน
ชื่อปริญญา	:	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	:	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	:	2566
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	ผศ.ดร. ชิษณพงศ์ ศรจันทร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

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

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

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

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

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

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	Innovative Leadership of School Administrators Effecting Effectiveness of Teacher Performance under Loei Primary Educational Service Area Office 2
Student's Name	:	Siranat Wongwean
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Asst. Prof. Dr. Chissanapong Sonchan

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. Santhaan.....

(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Thesis Committee:

Chairman .....

(Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra)

Member (Advisor) .....Chissanapong.....

(Asst. Prof. Dr. Chissanapong Sonchan)

Member .....Pim-on.....

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

Member .....P. Chakkrapol.....

(Phrakrupalad Chakkrapol Siritharo, Dr.)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2**
ชื่อนักศึกษา	:	**สิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2565**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผู้ช่วยศาสตรจารย์ ดร. ชิษณพงศ์ ศรจันทร์**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู และ 5) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 307 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .970 และแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .966 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง

5. สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 61.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± .34821

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$Y' = 1.697 + .408 (X_3) + .244 (X_5)$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$Zy' = .507 (Z_3) + .316 (Z_5)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน,

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**Innovative Leadership of School Administrators Effecting to Performance Effectiveness of Teacher under Loei Primary Educational Service Area Office 2**
Student's Name	:	**Siranat Wongwean**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2022**
Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Chissanapong Sonchan**

The objectives of the research were 1) to study the level of innovative leadership of school administrators, 2) to study the performance effectiveness of teachers, 3) to study the relationship between the innovative leadership of school administrators and the performance effectiveness of teachers, 4) to study the innovative leadership of school administrators influencing the performance effectiveness of teachers, and 5) to create the forecasting equation of performance effectiveness of the teachers under the Primary Educational Service Area Office Loei 2. The sample group was a total of 307 school administrators and teachers under the Primary Educational Service Area Office Loei 2, selected through the stratified random sampling approach. The research instrument was the five-level rating scale questionnaire with the .970 reliability for the innovative leadership of school administrators, and the .966 reliability for the performance effectiveness of teachers. 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.

The results of the research were as follows:

1. The innovative leadership of school administrators was found to be totally at a high level.

2. The performance effectiveness of teachers under the Primary Educational Service Area Office Loei 2 was found to be totally at a high level.

3. The innovative leadership of school administrators and the performance effectiveness of teachers was positively correlated.

4. Two components of innovative leadership of school administrators – the creation of innovative organizational climate and the risk management – were totally found to forecast the performance effectiveness of teachers under the Primary Educational Service Area Office Loei 2 at the statistically significant level of .01.

5. The predictive equation of the performance effectiveness of teachers under the Primary Educational Service Area Office Loei 2, used the innovative leadership of school administrators as the forecasting variables, demonstrated the forecasting power of 61.70% with the standard error of prediction of ±0.34821.

The unstandardized predictive equation was written as

$Y' = 1.697 + .408 (X_3) + .244 (X_5)$

The standard predictive equation was written as

$Zy' = .507 (Z_3) + .316 (Z_5)$

Keywords: Innovative Leadership, School Administrator, Performance Effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร ที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มวิทยานิพนธ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและได้ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณครอบครัว และญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่งที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

สิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฏ**

สารบัญภาพ ..... **ฒ**

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย 1

1.2 คำถามในการวิจัย 3

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

1.4 สมมติฐานของการวิจัย 4

1.5 ขอบเขตการวิจัย 5

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย 6

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 7

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 10

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **11**

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 12

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 15

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา 63

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 70

2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยประถมศึกษาเลย เขต 2 94

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 101

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย **112**

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 112

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 113

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 114

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 115
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 116
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 117

บทที่ 4 วิธีดำเนินการวิจัย 118
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 118
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล 119
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 120

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 148
5.1 สรุปผลการวิจัย 149
5.2 อภิปรายผลการวิจัย 151
5.3 ข้อเสนอแนะ 160

บรรณานุกรม 162

ภาคผนวก 177
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 178
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 180
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย 186
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 188
ภาคผนวก จ คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 199
ภาคผนวก ฉ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม 209
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป 214

ประวัติผู้วิจัย 228

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา... 51

2.2 แสดงการสังเคราะห์องค์กอบการปฏิบัติงานของครูผู้สอน..... 84

3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ..... 113

4.1 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน 120

4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม..... 122

4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ 123

4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ 125

4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ..... 126

4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้อ..... 128

4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยงโดยรวมและรายข้อ..... 129

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม 130

4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ..... 131

4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ..... 132

4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยรวมและรายข้อ..... 134

4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการรักษาวินัย โดยรวมและรายข้อ..... 135

4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมและรายข้อ 136

4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ 137

4.15 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2..... 138

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.16 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม 140
4.17 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 141
4.18 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน 143
4.19 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 144
4.20 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการรักษาวินัย 145
4.21 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม 146
4.22 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ 147

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 6

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาสู่การเป็น ประเทศไทย 4.0 ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้เป็นนโยบายหลัก สำหรับการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติโดยตรง ดังนั้นการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปให้เป็นการศึกษายุคใหม่ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในสังคม หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) คือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา”มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้จุดเน้นประการหนึ่งคือ การพัฒนานวัตกรรมและการนำนวัตกรรมมาใช้ขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติเพื่อยกระดับศักยภาพของประเทศ โดยจะมุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) กระทรวงศึกษาธิการภายใต้วิสัยทัศน์ “กระทรวงศึกษาธิการวางระบบเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม มีงานทำ มีอาชีพ และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง” ของแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2563-2565) ได้มีกลไกการส่งเสริมพลังทางสังคมให้เข้ามาร่วมและสนับสนุนทรัพยากรโดยรูปแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาเพื่อมาประยุกต์ใช้ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี เพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ครูจะต้องเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนะคติให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึงการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำและการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่คำนึงถึง การนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำและการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้าง

บรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม อีกทั้งยังเป็นการนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร นอกจากนี้ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรมอีกด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ดังนั้น การพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอดขององค์กร การจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหาการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญกับสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนาและเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือผู้บริหารสถานศึกษานั่นเอง ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีคุณลักษณะ หรือมีทักษะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้ว ก็จะทำให้การขับเคลื่อนนโยบายเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายได้ยากยิ่งขึ้น

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมี ได้แก่ ประสบการณ์ในการบริหาร มีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนความมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นความศรัทธาเกิดการยอมรับ ให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุธิกานต์ บริเอก, 2564) ดังที่ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ ในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของ การแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่นหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลที่ออกมาอย่างมี คุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

การปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นอีกส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษานับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด สถานศึกษาจะอยู่รอดหรือมีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่และมีความมั่นคง สร้างความน่าเชื่อถือนั้น จะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ดังนั้น การปฏิบัติงานของครูผู้สอน จึงมีความสำคัญต่อสถานศึกษาอย่างยิ่ง ดังที่ นิตยา วีระพันธ์ (2559) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ดีมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่ง ๆ จึงได้กล่าวรวมถึงความสำคัญด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาร่วมด้วย การบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การก็

จะล่มสลายในที่สุด ชนัษฎาภรณ์ ใจแน่น (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษา สามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้ และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครู ทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิผลจึงต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้วย

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารให้เกิดประสิทธิผล บรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

1.2 คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับใด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือไม่

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หรือไม่

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาจาก งานวิจัย และเอกสารทางวิชาการจนได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่กล่าวถึง มากสุด ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ เป็นแนวทางเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2 ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
3. การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม
4. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
5. การบริหารความเสี่ยง

2) ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครู ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและทฤษฎีข้องเพื่อนำมาใช้เป็นตัวแปรเกณฑ์ ประกอบไปด้วย

1. การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ
2. การบริหารจัดการชั้นเรียน
3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4. การรักษาวินัย

5. คุณธรรม จริยธรรม

6. จรรยาบรรณวิชาชีพ

1.5.2 ขอบเขตด้านประชาการ และกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยดำเนินการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปการศึกษา 2564 ดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 1,528 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 169 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,359 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 307 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครซี่ และ มอร์แกน (Krejci & Morgan) เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ตามอำเภอ ตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในพื้นที่ 6 อำเภอ จากนั้นคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน โดยการใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยการจับสลากให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

3) การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

5) การบริหารความเสี่ยง

2) ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

2) การบริหารจัดการชั้นเรียน

3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

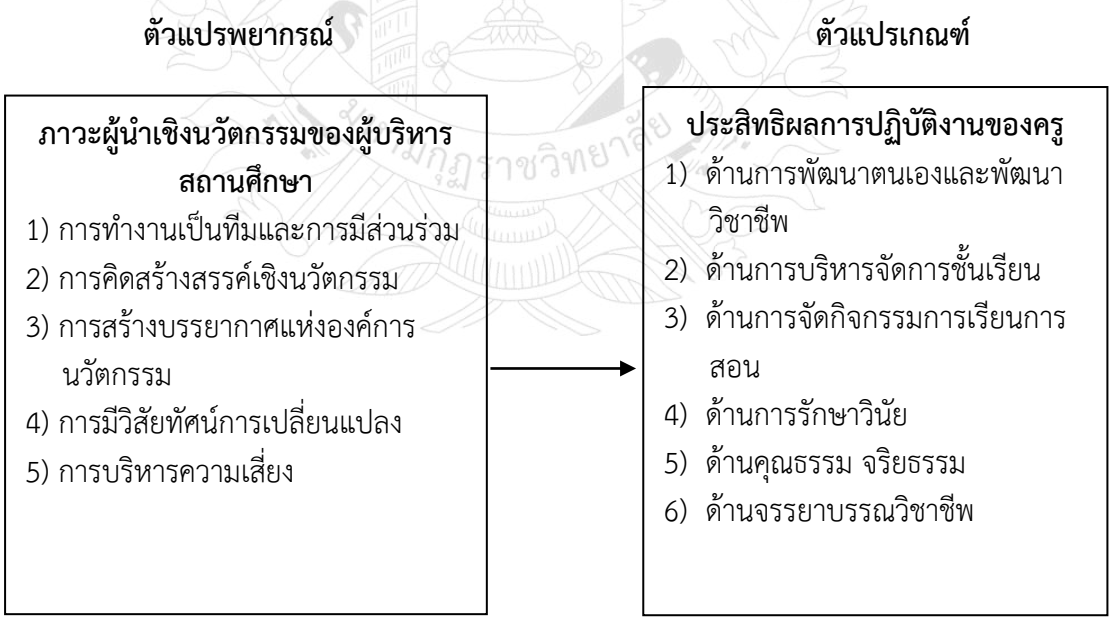
4) การรักษาวินัย

5) คุณธรรม จริยธรรม

6) จรรยาบรรณวิชาชีพ

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารนักวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดทฤษฎีของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ปวีณา กันถิ่น (2560) พีรดนย์ จัตุรัส (2561) ภิรญา สายศิริสุข (2561) สุรกิจ สุวรรณแกม (2561) ณัฐ ธาระสืบ (2562) อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2562) ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) เดชา ลุนาวงค์ (2564) ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) Roscorla. (2010, unpaged) George. (2012 อ้างถึงใน เวียงวิวรรธน์ ทำทูล, 2557, หน้า 34-35) Horth & Vehar, (2012 อ้างถึงใน เวียงวิวรรธน์ ทำทูล, 2557, หน้า 29-32) Patel. (2012 อ้างถึงใน เวียงวิวรรธน์ ทำทูล, 2557, หน้า 37) Othman & Rahman. (2013, หน้า 167 -177) Horth. (2014, หน้า 19) โดยผู้วิจัยจัดกลุ่มตัวแปรที่มีคุณลักษณะเดียวกัน นำกลุ่มตัวแปรมาสังเคราะห์ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ โดยเลือกตัวแปรที่มีความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไปเป็นตัวแปรที่ศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม 4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และ 5) การบริหารความเสี่ยง สำหรับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครู ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและทฤษฎีของ ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559) เกียรติสุดา ศรีลาชัย (2560) ประภัสสร ทองแสง (2560) สุนันธิณีย์ ม่วงเนียม (2560) ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561) กรรณิการ์ บุญอาจ (2561) ราชกิจจานุเบกษา (2561) ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) เพื่อนำมาใช้เป็นตัวแปรเกณฑ์ ประกอบไปด้วย 1) การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ 2) การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4) การรักษาวินัย 5) คุณธรรม จริยธรรม 6) จรรยาบรรณวิชาชีพ สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของคำที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.7.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ โดยใช้ กระบวนการทำงานในการสร้างทีม กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยร่วมกันกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงาน บูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาและส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม ร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์ การคิดริเริ่ม หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ กล้าคิด คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต นำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร

3. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการกำหนดนโยบายโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์การด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ และให้ความสำคัญต่อบุคลากรในการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจในการแสวงหาความรู้เพื่อให้มี การพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

4. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ ที่ทันสมัย กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์

แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร ร่วมกันทำยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถบริหารจัดการปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณี ที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

1.7.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถของครู ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล ในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างดี เกิดประโยชน์สูงสุดใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด โดยการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วยประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ โดยมีแผนการพัฒนาตนเองและดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาต้นสังกัด พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายวิชาการ และมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยครูผู้สอนมีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคลแผนการจัดประสบการณ์ ใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน สร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม จัดทำข้อมูลสารสนเทศของชั้นเรียน การจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นปัจจุบัน การรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบและถูกต้อง เพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน

4. ด้านการรักษาวินัย หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านการรักษาวินัยประพฤติปฏิบัติตน ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ให้เหมาะสมตามที่กฎหมายบัญญัติอย่างเคร่งครัด สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยและวางตนเป็นกลางทางการเมือง ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน และไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง และรักษาความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยครูผู้สอนประพฤติปฏิบัติตามหลักความประพฤติที่ดีงาม มีจิตสำนึกสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคม บำเพ็ญประโยชน์และเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้เรียนและบุคคลทั่วไป ประพฤติปฏิบัติตนตามครรลองของวัฒนธรรม หลักธรรมทางศาสนาและประเพณีอันดีงามของไทย เคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน หลีกเลี่ยงอบายมุข เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคมส่วนรวม

6. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามมาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม มีความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพ ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ของผู้เรียน และผู้รับบริการ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาระดับของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

1.7.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาซึ่งแบ่งโครงสร้างโดยกระทรวงศึกษาธิการให้มีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน ติดตามการบริหารการจัดการทางการศึกษา รับผิดชอบการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนประถมศึกษาใน 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอวังสะพุง อำเภอภูหลวง อำเภอภูกระดึง อำเภอผาขาว อำเภอเอราวัณ และอำเภอหนองหิน จังหวัดเลย

1.7.4 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.6 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.7 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ต่ำกว่า 10 ปี

2) 10 - 20 ปี

3) มากกว่า 20 ปี

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ

2. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อพัฒนาตนเองและเสริมสร้างการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

5. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ ทบทวนวรรณกรรม สืบค้น ข้อมูล จากแนวคิด ทฤษฎี ผลการศึกษางานวิจัยต่างๆ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายและลักษณะของผู้นำที่ดี

2.1.2 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.1 ความหมายและความสำคัญของนวัตกรรม

2.2.2 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.2 ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

2.4.1 ความหมายประสิทธิผลและการปฏิบัติงานของครู

2.4.2 องค์ประกอบการปฏิบัติงานของครู

2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายและลักษณะของผู้นำที่ดี

1. ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานองค์กร การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ปัจจัยสำคัญคือ ผู้นำ หากผู้นำมีประสิทธิภาพในการบริหารงานก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการและนักวิจัย ได้ทำการศึกษาไว้อย่างมากมายเพื่อพัฒนาและช่วยให้ผู้นำมีความสามรถและมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์การให้ประสบผลสำเร็จลุล่วง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมแนวคิดทฤษฎีและความหมายที่เกี่ยวข้องกับ ผู้นำจากเอกสารงานวิจัยและนักวิชาการต่างๆ ดังนี้

สมชาติ กิจยรรยง (2560) ผู้นำ หมายถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการ หรือพฤติกรรมของคนอื่น นอกจากนั้น ผู้นำยังเป็นบุคคลใด ๆ ซึ่งเหมาะสมที่จะปลูกปั้น และนำคนอื่น ๆ ให้ประพฤติและปฏิบัติ โดยที่บุคคลนั้นมีอำนาจแสดงความเห็น หรืออำนาจพิเศษ หรือเจตนารมณ์อันเข้มแข็งหรือความสามารถในการปกครอง

นุชิดา สุวแพทย์ (2560) ได้สรุปว่าผู้นำ คือบุคคลที่สามารถนำพาผู้อื่นที่อยู่ในองค์การร่วมมือร่วมใจดำเนินกิจการงานต่าง ๆ ไปสู่ความสำเร็จ โดยที่บุคคลนั้นสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับนับถือ ส่วนภาวะผู้นำ จะเป็นเรื่องของลักษณะหรือคุณสมบัติเฉพาะตนที่จะช่วยส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญในกลุ่มมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น สามารถสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร มีความน่าเชื่อถือให้ผู้ตามกระทำตามจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้เกิดความสำเร็จ

มะการิง หวัง (2560) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นที่ยอมรับของสมาชิกว่าเป็นผู้นำกลุ่มและมีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยการให้องค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

สรวุฒิ แก้วปุ่ย (2560) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมายหรือแต่งตั้ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคคล มีอิทธิพลและบทบาทเหนือบุคคลอื่น สามารถชี้นำให้บุคคลปฏิบัติงานและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

สาวิตรี มาตขาว (2560) ผู้นำ หมายถึง ผู้มีอิทธิพลตอสมาชิกในองค์การ เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับสามารถชักจูงให้สมาชิกทำงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

อรอนงค์ กลางนภา (2561) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจและอิทธิพลต่อกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ความเป็นผู้นำ ผู้ผลักดันผู้ดลบันดาล ผู้สร้างพลังงานร่วม ผู้สร้าง แรงจูงใจกระตุ้น ผู้ก่อให้เกิดพลังในการปฏิบัติการดำเนินการของมวลสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายขององค์กร

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญที่ได้รับความไว้ใจ เชื่อถือ และศรัทธาจากคนในกลุ่มในองค์กรสามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นทางความคิดหรือทางปฏิบัติก็ตาม รวมทั้งเป็นผู้มีจริยธรรม บุคลิกพฤติกรรมที่ดีและนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

สกุลกานต์ โกสีลา (2561) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ถูกคัดเลือก แต่งตั้ง หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มเนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำสมาชิกในกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ และจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ในองค์กร

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่สำคัญกับองค์การ มีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดีสามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์ การอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การ มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได

เดชา ลุนาวงค์ (2564) สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์การ มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ มีน้าที่ในการสั่งการ วางแผน แนะนำชี้แนะหรือปฏิบัติ และมีความสามารถในการนำพากลุ่มหรือองค์การไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับคัดเลือกหรือแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหรือเป็นตัวแทนองค์กร โดยได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการทำงานสามารถจูงใจหรือโน้มน้าวจิตใจให้สมาชิกกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

สุธิกานต์ บริเอก (2564) ได้สรุปว่า ผู้นำ ถือเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา เพื่อพัฒนามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำยุคใหม่จะต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดรับกับสถานการณ์ โดยสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกส่วนในสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกัน

Halpin (1966, pp. 27 - 28) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น 2) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทเหนือคนอื่น ๆ 3) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ 4) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ 5) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าในหน่วยงาน

Wall and Hawkins (1964, pp. 396 - 400) กล่าวถึง ภาระหน้าที่ของผู้นำดังนี้ 1) เป็นนักบริหารที่ดี 2) เป็นผู้วางแผนนโยบาย 3) เป็นผู้วางแผน 4) เป็นผู้เชี่ยวชาญ 5) เป็นผู้แทนของกลุ่มในการติดต่อภายนอก 6) เป็นผู้รักษาสัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา 7) เป็นผู้ให้คุณและโทษ 8) เป็นผู้อนุญาตโตตุลาการ 9) เป็นสัญลักษณ์ของสมาชิก 10) เป็นแบบอย่างที่ดี 11) เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานขององค์การ

Fiedler (1967, pp. 78 - 79) มีความเห็นว่า ผู้นำต้องมีลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามเกณฑ์ ต่อไปนี้ 1) ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ ผู้นิเทศ ประธานฯลฯ โดยเป็นตัวแทนของกลุ่ม 2) เป็นผู้ได้รับเลือกจากกลุ่ม 3) เป็นผู้แสดงออกให้เห็นว่ามีอิทธิพลมากที่สุด โดยใช้สังคมมิติ

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคลคนอื่น มีความน่าเชื่อถือสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มได้ในทุกสถานการณ์และมีความสามารถในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรร่วมมือกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถจนบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2. ลักษณะของผู้นำที่ดี

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมแนวคิดทฤษฎีและความหมายที่เกี่ยวข้องกับลักษณะผู้นำที่ดี จากเอกสาร งานวิจัยและนักวิชาการต่างๆ ดังนี้

ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์ (2542) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำว่าต้องประกอบด้วยคุณสมบัติต่อไปนี้

1. ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดความรู้ในที่นี้มิได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น หากแต่รวมถึงการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่นๆ ด้วย การจะเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้รอบรู้ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. ความริเริ่ม (Initiative) ความริเริ่ม คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่ง สิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องคอยคำสั่งหรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง ความริเริ่มจะเจริญงอกงามได้ หัวหน้างานจะต้องมีความ กระตือรือร้น คือมีใจจดจ่องานตี มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า

3. มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and Firmness) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใด ๆ ทั้งทางก กาย วาจาและใจผู้นำที่มีความ

กล้าหาญ จะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้นอกจากความกล้าหาญแล้ว ความเด็ดขาดก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดมีขึ้นในตัวของผู้นำเองต้องอยู่ในลักษณะของการ “กล้าได้กล้าเสีย”

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับคนทุก เพศทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้

5. มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and Honesty) ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ หรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

6. มีความอดทน (Patience) ความอดทน จะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง

7. มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (Alertness) ความตื่นตัว หมายถึง ความระมัดระวังความสุขุมรอบคอบความไม่ประมาทไม่ยืดยาดขาดความกระฉับกระเฉงมีความฉับไวในการปฏิบัติงานทันต่อเหตุการณ์ สรุปว่าผู้นำควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้มีความรู้ มีความริเริ่ม มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทนและมีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (Leadership)

ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ (2553) กล่าวถึงคุณสมบัติผู้นำ 11 ประการของ 7Eleven ว่าประกอบด้วย

1. มีความจริงใจ มีจิตใจดีไม่หลอกใช้ผู้อื่น ส่งเสริมผลงานและผลักดันให้ลูกน้องประสบความสำเร็จ

2. ไม่ศักดินา เคารพในคุณค่าของผู้อื่นมีความคิดและการกระทำ ไม่แบ่งชั้นวรรณะแบ่งแยกสถาบัน เจ้ายศเจ้าอย่าง ดูถูกเหยียดหยามผู้อื่น ยกตนข่มท่าน

3. ใช้ปิยวาจา เป็นผู้ฟังที่ดี ใช้วาจาสุภาพในการแสดงความคิดเห็น การสอนงานหรือตักเตือนลูกน้อง ใช้คำพูดเชิงสร้างสรรค์ ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช้อารมณ์ด่วนสรุป วาจาเสียดสีประชดประชัน

4. อย่าหลงอำนาจ ไม่ยึดติดกับอำนาจ ตำแหน่งหน้าที่ ไม่หลงตนว่าเป็นใหญ่และถูกต้องแต่เพียงผู้เดียว

5. เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในการประพฤติปฏิบัติตนและการทำงานเป็นทีมโดยมุ่งความสำเร็จของงาน ขยัน ซื่อสัตย์ ตั้งใจทำงาน มีทัศนะคติที่ดีต่องาน มีวินัย ประพฤติตนตามทำนองคลองธรรม ให้ลูกน้องนับถือได้สนิทใจ

6. ให้ความยุติธรรม ไม่ลำเอียงเข้าข้างเฉพาะลูกน้องตนหรือคนใกล้ชิด ไม่หลงเชื่อคนง่าย ไม่ฟังความฝ่ายเดียว

7. ให้ความเมตตา ดูแลลูกน้องด้วยความรักความเอาใจใส่ ช่วยเหลือด้วยความเห็นใจแนะนำสั่งสอนด้วยความปรารถนาดี

8. กล้าตัดสินใจ บนพื้นฐานหลักการ ข้อเท็จจริงและประสบการณ์ที่สั่งสมมา ไม่ลังเล กล้าคิด กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ

9. อาทรสังคม มองส่วนรวม ร่วมสนับสนุนและส่งเสริมสังคมด้วยความรับผิดชอบ ไม่ดำเนินกิจกรรมที่เป็นภัยต่อสังคม

10. บ่มเพาะคนดี รู้จักเลือกสรรและสร้างคนดีมีความสามารถให้กับองค์กรเป็นพี่เลี้ยงถ่ายทอดความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ สอนงาน ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่จำเป็นเพื่อพัฒนาลูกน้องให้เป็นกำลังสำคัญขององค์กร

11. มีใจเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงานทุกระดับพร้อมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับความสามารถที่อาจจะเหนือกว่าที่ตนมีอยู่ เปิดใจรับแนวคิดใหม่ ๆ

จอมพงศ์ มงคลวานิช (2556) คุณลักษณะผู้นำที่แยกจากบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำมีดังนี้

1. ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ (Adaptable to Situation)
2. รับรู้ไว้ต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม (Alert to Social Environment)
3. มีความทะเยอทะยาน มุ่งความสำเร็จ (Ambition, Achievement Orientation)
4. มีความตรงไปตรงมา (Assertive)
5. ให้ความร่วมมือ (Cooperative)
6. ตัดสินใจดี (Decisive)
7. สามารถเพิ่งพาอาศัยได้ (Dependable)
8. ต้องการมีอำนาจเหนือและมีแรงจูงใจต้านอำนาจ (Dominant, Power,
9. ความมีพลังหรือระดับความกระตือรือร้นสูง (Energetic, High Activity Level)
10. มีความมุมานะ พยายามอย่างต่อเนื่อง (Persistent)
11. มีความมั่นใจในตนเอง (Self - confidence)
12. สามารถทนต่อภาวะความเครียด (Tolerant of Stress)
13. เต็มใจแสวงหางานรับผิดชอบ (Willing to Assume Responsibility)

วีโรจน์ สารรัตนะ (2557) ลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษของผู้นำที่มีระสิทธิผลจากผลการศึกษาของ ลูซซี่ส์และเอชัว (Lussies & Achua, 2007, pp. 4-5) มีดังนี้ เช่น

1. มีอำนาจเหนือ (Dominance)
2. มีพลังสูง (High energy)
3. เชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ในความคิด การตัดสินใจ และความสามารถที่แสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะต้องเป็นผู้รู้ไปเสียทุกอย่าง หรือเป็นผู้ที่ถูกต้องอยู่เสมอ

4. เชื่ออำนาจแห่งตน (Internal Locus of Control) ว่าสามารถเป็นผู้ฟันฝ่าปัญหาหรืออุปสรรคสู่ความสำเร็จด้วยศักยภาพของตน ไม่ใช่หวังพึ่งโชคชะตาหรือพึ่งพาคนอื่น

5. อารมณ์มั่นคง (Stable) ควบคุมตนเองได้ และเป็นไปในทางบวก

6. ยึดความถูกต้องชอบธรรม (Integrity)

7. มีปฏิภาณไหวพริบ (Intelligence) ในการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

8. ยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี และสามารถนำพาสู่ความสำเร็จได้แม้สถานการณ์ที่ต่างกัน

9. ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น (Sensitive to Others) มีความเห็นอกเห็นใจเข้าใจสมาชิกเป็นรายบุคคล เข้าใจสภาพงานที่ทำ วิธีการสื่อสาร และวิธีการจูงใจ เป็นต้น

10. มีความสามารถในการปรับตัว (Adjustment)

11. มีความเปิดเผย (Extraversion)

12. มีความตระหนักรู้ (Consciousness)

13. เปิดรับประสบการณ์ (Open to Experience)

14. เข้าใจในศักยภาพแห่งตน (Self - efficacy)

ชนชญา สังข์พญา (2559) ได้สรุป คุณลักษณะของผู้นำประกอบด้วย มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดี มีความสนใจเอาใจใส่และคอยปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในตนเอง สุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงมีความกระตือรือร้น มีลักษณะเหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา มีลักษณะเป็นนักกลยุทธ์มีความอดทนปฏิบัติงานที่หนักอยู่เสมอ มีความยุติธรรมเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา และมีมนุษยสัมพันธ์ครบถ้วนทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติตน ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี

ปวีณา กันถิ่น (2560) กล่าวได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดี ควรจะมีลักษณะที่ถูกต้องตามหลักศาสนาและประเพณีวัฒนธรรม ด้านการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง ทำงานอย่างจริงจัง สร้างสรรค์ และเต็มความสามารถ ด้านการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ควรเป็นผู้ที่สามารถพาทีมหรือนำผู้ร่วมงานที่ดีได้ มีความสามารถในการควบคุมดูแลผู้ร่วมงานได้ และสามารถพาผู้ร่วมงานไปสู่ความสำเร็จของงานได้

ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) ได้สรุปว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดี การที่จะเป็นผู้นำที่ดีจะต้องยึดหลัก กล้าเปลี่ยนแปลงมีจิตวิทยา มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบสูงมีทั้งความยืดหยุ่นและเด็ดขาด มีความรอบรู้ มีสังคม เป็นนักประสานงานที่ดี มีความกระตือรือร้น ทำงานเคียงข้างลูกน้อง และมีความน่านับถือ พร้อมทั้งการได้รับความรัก และความไว้เนื้อเชื่อใจจากผู้ร่วมงาน เพื่อการบริหารในแต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กรเกิดประสิทธิภาพ

เดชา ลุนาวงค์ (2564) สรุปได้ว่า คุณสมบัติของผู้นำที่ดี ประกอบด้วย การมีความรู้ ความสามารถ มีคิดคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆตลอดจนการมีทักษะทางเทคนิค มนุษยสัมพันธ์ และคิดรวบยอด มีหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้นำที่ดี ต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล คิดสร้างสรรค์ มีการวิเคราะห์ วางแผน ในการปฏิบัติงาน มีความกล้าหาญบนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม มีน้ำใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาและสมาชิกในกลุ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความยุติธรรมวางตัวเป็นกลาง และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร

2.1.2 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำจากเอกสารงานวิจัยและนักวิชาการต่างๆ ดังนี้

ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลในตัวของผู้นำต่อการดำเนินงานและกิจกรรมของกลุ่มหรือสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทาสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความจำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์ 3 มิติ คือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์

สัมนา รธนิธย์ (2556) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนเอง ด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ตามที่กำหนดไว้ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทาง ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่จะกำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่บุคคลใช้ชี้นำ หรือมีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การวางไว้

ภารดี อนันต์นาวี (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรม ของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้นสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัย อำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การโน้มน้าวและจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์กร ผู้นำที่เข้มแข็งเป็นหัวใจสำคัญสำหรับองค์การ เพราะผู้นำมีหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์สนับสนุนยุทธศาสตร์ขององค์การ และเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในองค์การก้าวไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ธัญญามาส โลจนานนท์ (2557) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีหลายรูปแบบและ รูปแบบภาวะผู้นำมีความสำคัญสำหรับการบริหารจัดการงาน รวมถึงการพัฒนาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงองค์การ

พิรุณ ชำเลีย (2558) กล่าวโดยสรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคลากรหรือกลุ่มคนในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของการปฏิบัติภารกิจที่ตั้งไว้

ชนชญา สังข์พญา (2559) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ทักษะ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ หรือใช้ความรู้ความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับกลุ่มคนและบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ หรือประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนด ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหาร

สมเดช เรืองขจร (2559) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือของกลุ่มตน เพื่อกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการโดยมีความสำเร็จขององค์การเป็นเป้าหมาย

เจริญ สุระประเสริฐ (2559) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่มีอิทธิพลและจูงใจบุคคลให้เหนือกว่าบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมไปในทางที่ตนต้องการปฏิบัติตามและให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

มารุต พลอัน (2559) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำแสดงออกเพื่อให้ผู้อื่นในหน่วยงานยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญและความสัมพันธ์กัน เพราะผู้นำที่ดีต้องมีภาวะผู้นำที่ดีจึงทำให้หน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ หรือสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือ คุณลักษณะ ตามความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำ หรือมีอิทธิพลจูงใจ ให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การวางไว้

นุชิดา สุวแพทย์ (2560) ได้สรุปว่า ลักษณะของภาวะผู้นำและคุณสมบัติของผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ การเป็นผู้นำต้องมีความหลากหลายในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความสัมพันธ์การมีอิทธิพลและอำนาจ ความกล้าและการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ซึ่งความเป็นผู้นำสามารถที่จะเรียนรู้ได้จากการเริ่มพัฒนาคุณภาพผู้นำของตนเอง และฝึกฝนจากประสบการณ์ทางการงาน และชีวิต และคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำคือ จะต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ และสามารถสื่อสารได้

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำที่ใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม แสดงบทบาทออกมาเพื่อจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและมั่นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

วัฒนา ปกิดา (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก ความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าว สร้างแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

อรอนงค์ กลางนภา (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยที่บุคคลอื่น จะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใด

สถานการณ์หนึ่ง โดยการใช้อำนาจอิทธิพลแรงจูงใจการตัดสินใจอย่างมีศิลปะเพื่อพยายามให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง อำนวยการให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นิษวัน วรานุสาสน์ (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอยู่ในตนและสามารถนำศาสตร์และศิลป์นั้นออกมาใช้ในการประสานกลุ่มและชักนำ นำพากลุ่มให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ด้วยความรู้ความสามารถ ความคิดเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นรูปธรรมซึ่งเกิดการยอมรับจากกลุ่มและนำไปปฏิบัติจนบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่คนมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ กระบวนการที่ผู้นำใช้เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มโดยผู้นำใช้วิธีจูงใจให้บุคลากรหรือกลุ่มซึ่งเป็นผู้ตามร่วมกันโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายเพื่อสร้างความร่วมมือในการดำเนินการ

สกุลกานต์ โกสีลา (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจ อิทธิพล หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้แสดงออกบ่อย ๆ ซึ่งจะถูกรับรู้ได้โดยครูเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตนตามแนวคิดของตนเอง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ เนื่องจากผู้นำมีอำนาจอิทธิพลในการปฏิบัติงานที่เป็นภาวะผู้นำ

ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

ชัยนาม บุญนิตย์ (2563) ให้ความหมายภาวะผู้นำได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ทักษะกระบวนการที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งในองค์กร ที่มีบุคคลปฏิบัติงานร่วมกันที่สามารถจัดการ ตัดสินใจการดำเนินการต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับในองค์กรนั้น ๆ สามารถจูงใจคนในองค์กร โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการพัฒนา ส่งเสริม ให้คนในองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประวิทธิภาพ และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีความรู้ ทักษะ กระบวนการต่าง ๆ ที่จะต้องพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้อื่น ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา คนในองค์กรปฏิบัติตามด้วยความชอบธรรม ยุติธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุด

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มี

อิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การซึ่ง “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ต้องใช้ความสามารถในการใช้อิทธิพลที่หลากหลายกับบุคคลอื่นให้ได้มาถึงความสำเร็จของงานนั้นและกระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยใช้การจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ โดยการใช้อิทธิพลที่เหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม โน้มน้าว ชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติที่ก่อให้เกิดผลต่อส่วนรวมภายในกลุ่ม ลักษณะการแสดงออกมานั้นก็คือความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั่นเอง ภาวะผู้นำ จึงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำ ที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่นสามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุน โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

สุธิกานต์ บริเอก (2564) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์และสถานการณ์ ชักจูงเปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

เดชา ลุนาวงค์ (2564) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการใช้อิทธิพลความสามารถของบุคคลที่สามารถชักจูง โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการความคิดเห็นด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของกระบวนการดำเนินงานที่มีอิทธิพลจูงใจ สนับสนุน สร้างความเชื่อมั่นและนำพาผู้ติดตามไปสู่เป้าหมายร่วมกัน มีลักษณะเป็นคนเก่ง ฉลาด เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมุ่งมั่นใน อุดมการณ์ขององค์การ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ติดต่อสื่อสารได้ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์การ ทำให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

Likert R. (1961) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือรูปแบบภาวะผู้นำที่องค์กรต้องการนั้นควรมีเทคนิคและทักษะในการจัดการที่ดี และในขณะเดียวกันต้องมีจิตวิทยาในการจัดการเกี่ยวกันการสร้างความสัมพันธ์ มีอิทธิพลในการจูงใจ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สุด

Robert Tannenbaum Irving R. Weschler & Fred Massarik (1961) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลใดบุคคลหนึ่งในบุคคลหลาย ๆ คนที่มีอำนาจมีหน้าที่อิทธิพลหรือมีความสามารถในการจูงใจคนในองค์กร ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่ง ของเขาได้มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการหรือพฤติกรรมของบุคคลอื่น

Stogdill R. M. (1974, p. 411) ภาวะผู้นำคือ ความคิดริเริ่มและธำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม

Bass (1985, p. 11) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามต้องให้เกิดเป้าหมายที่กำหนดทัศนคติ ความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตามได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

Mitchell T.R. and Larson J.R. (1987, p. 435) ภาวะผู้นำคือ กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

H. Koontz and H. Weihrich (1988, p.437) ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพล หรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

Daft (1994, p. 478) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของคนที่เป็นผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นเพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำก็แสดงว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ต้องมีทั้งคนซึ่งได้แก่ ผู้นำกับผู้ตามการโน้มน้าวหรืออิทธิพลและเป้าหมายขององค์การ

Kotter (1999, p. 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวการณ์เปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์การในอนาคตจากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

Howell & Costley (2001, pp. 1 - 4) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่ออิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มในการทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมาอย่างถูกต้องและมีความชอบธรรม

Schermerhorn (2002, หน้า 336) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการดลบันดาลใจให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จ

Yuki (2002, p. 345) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อคนอื่นในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการเป็นคนชี้แนะ การจัดโครงสร้าง การอำนวยการและการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารซึ่งเป็นความสามารถส่วนบุคคล ในการใช้ทักษะกระบวนการ สร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นรวมทั้งใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการใช้อิทธิพล อำนาจ เพื่อโน้มน้าว ชักจูงใจ หรือสนับสนุนสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในองค์กร หรือในกลุ่มและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันปฏิบัติงาน ด้วยเต็มใจเต็มความสามารถจนสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ความสำเร็จขององค์กร ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถใช้อำนาจหน้าที่การบังคับบัญชาในการบริหารองค์กร การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสำคัญของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการ และนักวิจัยการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวี (2551) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวคือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตามแต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การหนึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูง ประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ ซึ่งองค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ คือ ผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขันเมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเพราะในสภาพเช่นนั้น ผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

ธวัชชัย ไพใหล (2555) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ความสำเร็จของกลุ่มเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นตัวที่ทำให้องค์กรมีชีวิตชีวาและสามารถดำรงอยู่ได้ และเป็นบุคลากรที่ตัดสินใจว่าควรทำอะไร และเป็นผู้สร้างสรรค์ในสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะการกำหนดและพัฒนาองค์กรไปในทิศทางใหม่ ๆ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังมีความสำคัญกว่าวัฒนธรรมองค์กรและเครื่องมือการจัดการเพราะผู้นำเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กร

อาบูบักรี การี (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาจัดการองค์กรให้มีความอยู่รอดโดยมี สวัสดิภาพสันติสุขและความสำเร็จมีความเจริญเติบโตก้าวหน้าหรือประสบความล้มเหลวขององค์กร ซึ่งขึ้นกับภูมิปัญญาความคิดอ่าน วิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของภาวะผู้นำ ผู้นำจะต้องสร้างศรัทธา สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ตาม ทำตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือเอาใจใส่ต่องานที่มอบหมายมีความเป็นกันเองเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

สันติ บูรณะชาติ (2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสำคัญในการสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจให้กับบุคลากรหรือผู้ตาม รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อันเนื่องมาจากการมีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดภายในทั้งการมีค่านิยมในทางบวกรวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเองตลอดจนการดำเนินชีวิตที่ดีทั้งชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

เจริญ สุระประเสริฐ (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ทุกองค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ โดยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย มีความก้าวหน้า เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ทักษะของความเป็นผู้นำเป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับในองค์การควรต้องศึกษาและทำความเข้าใจ ทั้งนี้เพื่อจูงใจและชักนำให้ผู้อื่นทำงานร่วมกัน

กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมีเพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์ในการเป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาออกมาได้อย่างเต็ม

ประสิทธิภาพพร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์การ โน้มน้าวชักจูงบุคลากรให้มีทัศนะคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์

อภิชาติ ครองยศ (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคน เพราะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย เป็นผู้นำองค์การให้ก้าวหน้าโดยใช้ศิลปะในการโน้มนำให้บุคคลคล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวจะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จในภาพรวม ผู้นำช่วยให้บุคคลได้ปฏิบัติงานตามภารกิจ ในขณะเดียวกันจะช่วยสร้างพลังและแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มให้มั่นคง

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวม ทั้งหมดขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก และเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นในการดำเนินงานของผู้บริหารทุกระดับซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่สามารถทำได้ด้วยตัวเอง ผู้นำจะต้องสร้างศรัทธา สร้างความไว้วางใจ ทำตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือเอาใจใส่ต่องานที่มอบหมาย มีความเป็นกันเองเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

สุธิกานต์ บริเอก (2564) สรุปได้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งองค์การทุกประเภทไม่ว่าองค์การ ธุรกิจเอกชน ราชการหรือองค์การเพื่อสาธารณประโยชน์ บทบาทของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์การ ทั้งนี้ เพราะผู้นำอาจทำหน้าที่ ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดทิศทางเป้าหมายขององค์การโดยส่วนรวม จึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์การนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์การ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การบริหารจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาย่อมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ และเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างศรัทธา ความน่าเชื่อถือ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้บริหารมีลักษณะภาวะผู้นำที่ดี ผู้บริหารเพียงคนเดียวก็สามารถที่จะนำหรือจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ จนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

2.1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำนับเป็นเรื่องที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในทุกองค์การ โดยทั่วไปมนุษย์มักมีความเชื่อและคาดหวังว่าบุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิผล ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership) ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม(Behavioral Theories of Leadership) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation or Contingency Approach) และทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป(Transformational Leadership Theories)

2.1.3.1 ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership)

ณัฐภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (2560) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership) คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในบุคคลที่เป็นผู้นำซึ่งเป็นคุณสมบัติที่แสดงถึงความรู้สึกนึกคิดหรือลักษณะประจำทั้งด้านร่างกายและการแสดงออกของผู้นำที่ทำให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ ชักจูงหรือโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะทางด้านสติปัญญา ได้แก่ การมีไหวพริบ ปฏิภาณดี มีความรอบคอบ มีเหตุผล มีความรู้ความเด็ดขาดและความราบรื่นในการใช้ความคิดตลอดจนการตัดสินใจ 2) คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว มีความตื่นตัว มีคุณธรรม ยุติธรรมไม่ยึดติดกับระเบียบประเพณีที่ถือปฏิบัติกันมา 3) คุณลักษณะทางด้านความสามารถ ได้แก่ความสามารถในการร่วมมือกับผู้อื่น ความสามารถที่ได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับและการมีเคล็ดลับในการจัดการ 4) ทักษะทางสังคม ประกอบด้วยความสามารถที่จะแสวงหาความร่วมมือ ความกว้างขวางและเกียรติยศ การเข้าร่วมทางสังคม 5) มีแรงขับและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำให้งานสำเร็จ มีความเชื่อมั่น และ 6) การมองการณ์ไกล และมีความคิดสร้างสรรค์

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะด้าน บุคลิกภาพทั่วไป ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความไว้วางใจได้เป็นคนกล้าแสดงออก การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม ความมั่นคงทางอารมณ์ มีลักษณะเด่นที่เห็นได้ชัด ความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน เป็นคนดูอบอุ่นหรือเอื้ออารี มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด การรู้จักตนเองและความนอบน้อมถ่อมตน และ 2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกที่มุ่งมั่น ความฉลาดทางอารมณ์ ความกล้าหาญ การควบคุมภายในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (อ้างถึงใน ทิมมิกา เครือเนตร, 2554, หน้า 14) ได้กล่าวว่า เป็นทฤษฎีที่นักจิตวิทยาและนักวิจัยให้ความสนใจศึกษามานานแล้ว ทฤษฎีเน้นศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวผู้นำ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านจิตใจของผู้นำ ได้มีการตั้งข้อสงสัยว่าการเป็นผู้นำจะต้องมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวอะไรบ้าง เช่น ในเรื่องของบุคลิกภาพ นิสัยใจคอหรือรูปร่างหน้าตา เป็นต้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นทฤษฎีที่พยายามแสวงหาคำตอบว่า ผู้นำควรเป็นคนเช่นใด ในการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำนี้ นักวิจัยใช้วิธีการ 2 อย่าง คือ

1) เปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำ กับคุณลักษณะของบุคคลที่ได้เป็นผู้นำ

2) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำมีประสิทธิผล กับคุณลักษณะของผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล

ผลการศึกษา พบว่า บุคคลที่เป็นผู้นำมีคุณลักษณะแตกต่างจากบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำในคุณลักษณะพื้นฐาน อันได้แก่ สติปัญญา ความรอบรู้ ความเข้าใจงาน ความคิดริเริ่ม การสู้ปัญหา ความเชื่อมั่นในตนเอง และความปรารถนาที่จะได้การยอมรับในด้านความรับผิดชอบ การดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจในการควบคุม แต่ก็ยังไม่กระจ่างในเรื่องคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล กับภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผลในด้านความก้าวร้าว การตัดสินใจ การมีอำนาจ ความคิดริเริ่มสติปัญญา ความทะเยอทะยาน ลักษณะทางร่างกาย ความมั่นใจในตนเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (อ้างถึงใน ธัญญามาส โลจนานนท์, 2557, หน้า 11) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930 - 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้านโปเลียน ฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่าง การศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner (1989) (กัลยาภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา , 2554, หน้า 15) ได้แก่

1. The tasks of Leadership กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี ได้แก่มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. Leader - constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานความคาดหวังของบุคคล

และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

2.1.3.2 ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership)

ภควรรณ ลุนสำโรง (2560) การศึกษาในกลุ่มพฤติกรรมผู้นำมีหลายแนวคิด ดังเช่น การศึกษาภาวะผู้นำของ มหาวิทยาลัยโอไฮโอ การศึกษาวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ทฤษฎีตาข่ายการบริหารของ เบลค และมูตัน (Blake; & Mouton. 1964) จากมหาวิทยาลัยเทกซัส ทฤษฎีภาวะผู้นำ 3 มิติ ของ เรดดิน (Reddin. 1970) จากการศึกษาดังกล่าวทำให้ค้นพบพฤติกรรมของผู้นำ ดังนี้

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอและมหาวิทยาลัยมิชิแกน ทฤษฎีตาข่ายการบริหารของ เบลค และ มูตัน (Blake & Mouton, 1964) จากมหาวิทยาลัยเทกซัส มีความเหมือนกัน คือ มีการจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ พฤติกรรมที่มุ่งงานและพฤติกรรมที่มุ่งคนสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมที่มุ่งงาน เป็นพฤติกรรมของผู้นำเน้นการจัดการองค์กร การบริหารจัดการต่าง ๆ การมอบหมายงานและกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการทำงาน เช่น การแบ่งงาน การกำหนดวิธีการทำงาน และมีการควบคุมบุคลากรอย่างเข้มงวดและใกล้ชิดให้การทำงานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. พฤติกรรมที่มุ่งคน ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่เน้นการให้การสนับสนุนกระตุ้นผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้นำมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความเคารพนับถือผู้ตาม ให้ความอบอุ่นห่วงใย

จากการค้นพบพฤติกรรมทั้ง 2 แบบของผู้นำการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน จะพิจารณาแบบมิติเดียว คือ พฤติกรรมผู้นำจะมุ่งงานหรือแบบมุ่งคนอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ในขณะที่การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอจะเป็นแบบ 2 มิติ คือ พฤติกรรมผู้นำอาจมีทั้งการมุ่งงานและมุ่งคนได้ (ธวัช บุณยมณี, 2550, หน้า 64) ผู้นำอาจมีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งใน 4 แบบ คือ พฤติกรรมมุ่งงานต่ำ - มุ่งคนต่ำ มุ่งงานสูง - มุ่งคนต่ำ มุ่งงานต่ำ -มุ่งคนสูง และมุ่งงานสูง - มุ่งคนสูง การวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูง - มุ่งคนสูง จะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าและมีความพึงพอใจสูงกว่าพฤติกรรมแบบอื่น แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาวิจัยต่อมาพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพอาจจะมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานสูง - มุ่งคนต่ำ หรือมุ่งงานต่ำ - มุ่งคนสูงได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

อ้อยฤดี สันทร (2560) กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ สเตท และการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนสอดคล้องตรงกันว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลจำเป็นจะต้องมีพฤติกรรมด้านมุ่งผลผลิตสูงควบคู่กันการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีและทฤษฎีภาวะผู้นำต่าง ๆ ส่วนใหญ่ต่อมาจะยึดหลักแนวคิดเดียวกันดังนี้พฤติกรรมและเจตคติของผู้นำที่มีประสิทธิผลได้แก่

1. พฤติกรรมและเจตคติด้านที่มุ่งงาน (Task - Related Attitudes and Behaviors) จากแนวคิดการแบ่งประเภทของพฤติกรรมผู้นำของทฤษฎีทั้งสองเป็น 2 ด้าน คือด้านพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับงาน (Task - related) กับด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ (คน) (Relationship - related) ดังกล่าวยังคงมีประโยชน์ในฐานะเป็นกรอบความคิดช่วยสร้างความเข้าใจต่อผู้นำในแง่เจตคติพฤติกรรมและการกระทำได้ชัดเจนมากขึ้น ต่อไปนี้จะกล่าวถึงเจตคติและพฤติกรรมของผู้นำที่เป็นด้านที่เกี่ยวกับงาน (Task - related) เพื่อเสนอแนะการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสรุปได้ดังนี้

1.1 ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ (Adapt ability to The Situation)

1.2 การกำหนดทิศทาง (Direction Setting)

1.3 มาตรฐานการปฏิบัติงานระดับสูง (High Performance)

1.4 การกล้าเสี่ยงและการปฏิบัติงานแบบมองโลกในแง่ที่ไม่ดีไว้

1.5 ความสามารถในการตีความตามสถานการณ์ (เงื่อนไข) (Ability to interpret Situation)

1.6 มีการป้อนกับข้อมูลอยู่เสมอ (Frequent Feedback)

1.7 การปฏิบัติงานที่มั่นคง (สม่ำเสมอ) (Stability of Performance)

1.8 การมุ่งที่การตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าอย่างมาก (Strong Customer Orientation)

2. พฤติกรรมและเจตคติด้านที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relationship-related Attitudes and Behaviors) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจกับคน (มุ่งความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล) ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการมุ่งงาน มักไม่มีการใช้มนุษยสัมพันธ์ จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพของผู้บริหารแต่ละรายจะต้องขึ้นอยู่กับการคำนึงถึงผู้อื่นด้วย โดยการให้การสนับสนุนและการให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชารูปแบบของพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ คือผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบภาวะผู้นำจะรวมถึงการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจำนวนมากจึงมีทัศนคติพฤติกรรมและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) ดังนี้

2.1 พฤติกรรมส่งเสริมการเข้าร่วมของคน (Alignment of People)

2.2 พฤติกรรมให้เกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าร่วมกัน (Mobilization) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการพยายามทำให้กลุ่มคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น โดยผู้นำอาจแสดงพฤติกรรมในการขับเคลื่อนทีมงาน คือการสื่อสารให้เข้าใจความคาดหวังอย่างชัดเจน การโน้มน้าวดึงดูดใจและความคิดของคนไปสู่ทิศทางใหม่ ให้การเอาใจใส่ต่อสมาชิกของทีมงาน การแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิกทีมงาน และแจ้งความก้าวหน้าผลงานของทีมงานในการขับเคลื่อนงานสู่เป้าหมายให้ทราบทุกระยะ

2.3 พฤติกรรมในการสร้างความผสมกลมกลืนของทีมงาน (Concert Building)

2.4 พฤติกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)

2.5 พฤติกรรมตอบสนองความต้องการของมนุษย์ (Satisfaction of Human Needs)

2.6 พฤติกรรมในการทำงานให้งานมีความหมายแก่ผู้ปฏิบัติ (Making Work Meaningful for People)

2.7 พฤติกรรมกระตุ้นให้กำลังใจและการสนับสนุน (Emotional Support and Encouragement)

2.8 พฤติกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมและหลักการ (Promotion of Principles and Values)

2.1.3.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation or Contingency Approach)

ณัฐภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (2560) ได้กล่าวว่า การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์เป็นการมุ่งอธิบายภาวะผู้นำ โดยเน้นการปรับสภาพการนำหรือการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสถานการณ์ที่แตกต่างกันจะต้องการรูปแบบการนำที่แตกต่างกันด้วย การศึกษาในกลุ่มนี้จึงมุ่งที่จะหารูปแบบการนำที่เหมาะสมและเกิดผลดีในสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของฟิดเลอร์ โดยจำแนกผู้นำออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้นำที่เน้นงาน และผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ โดยมีองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่ต้องพิจารณา 3 ประการ ด้วยกัน คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกลุ่ม 2) โครงสร้างหรือลักษณะของงาน และ 3) อำนาจในตำแหน่งของผู้นำ โดยมีการประยุกต์ใช้และปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามเส้นทาง - เป้าหมายของเฮ้าส์ พฤติกรรมความเป็นผู้นำมีอยู่ 4 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบสั่งการ 2) ผู้นำแบบสนับสนุน 3) ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมและ 4) ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงานโดยมีปัจจัยสถานการณ์ คือ 1) ปัจจัยด้านตัวลูกน้อง และ 2) สภาพแวดล้อมในเรื่องงาน

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์เซย์และ แบลนชาร์ด โดยได้กำหนดรูปแบบการนำออกเป็น 4 รูปแบบ คือ 1) ผู้นำออกแบบงาน 2) ผู้นำแบบขยายความคิด 3) ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และ 4) ผู้นำแบบมอบหมายงาน โดยเสนอรูปแบบการนำให้เหมาะสมกับผู้ตาม

4. ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของการเป็นผู้นำหรือโมเดลของ Vroom - Yetton- Jago โดยได้นำเสนอ 1) รูปแบบการตัดสินใจของผู้นำ 2) ปัจจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อการเลือกใช้พฤติกรรมกรตัดสินใจที่เหมาะสมและ 3) การเลือกรูปแบบการตัดสินใจของผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler ได้เขียนบทความ ใน Harvard Business Review เรื่อง Engineer the Job to Fit the Manager ในปี ค.ศ. 1965 และเขียนหนังสือเรื่อง A Theory of Leadership Effectiveness ในปี ค.ศ. 1667 หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้ประกอบด้วย หลักการสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ แบบภาวะผู้นำถูกกำหนดโดยระบบแรงจูงใจของผู้นำ ส่วนการ

ควบคุมสถานการณขึ้นอยู่กับ 3 ปัจจัย คือ บรรยากาศของกลุ่มโครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่งของผู้นำและประสิทธิผลของกลุ่มขึ้นอยู่กับการจับคู่Matching) ที่เหมาะสมระหว่างแบบภาวะผู้นำกับการควบคุมสถานการณ จากผลการศึกษาทำให้ ฟิดเลอร์ เชื่อว่า ผู้นำจะมีบทบาทภาวะผู้นำเป็นแบบใดแบบหนึ่งได้แก่ แบบภาวะผู้นำที่มุ่งงาน (Tosk - oriented Leadership) หรือแบบภาวะผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ Relationship -oriented Leadership) ซึ่งวัดจากบุคลิกภาพและแรงจูงใจของผู้นั้น

ทฤษฎีวงจรชีวิต (Life - Cycle Theories)

Hersey, Blanchand and Johnson (1996) ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิตโดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎี เรดดิน และยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของ Hersey and Blanchand (1996) ประกอบด้วย 1) ปริมาณการออกคำสั่งคำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน 2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม Hersey, Blanchand and Johnson (1996) แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

แบบที่หนึ่ง ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่าง ๆ

แบบที่สอง ผู้นำแบบขายความคิด (Sling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับกรสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรงอธิบายให้ผู้ตามเข้าใจจะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่าง ๆ ถึงปานกลาง

แบบที่สาม ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพเหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

แบบที่สี่ ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็ก ๆ น้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูงซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

2.1.3.4 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

ภาวะผู้นำแนวใหม่หรือสมัยใหม่

ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (2560) ได้กล่าวว่า การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแนวใหม่ สาระสำคัญที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแนวใหม่ คือ เน้นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และผู้นำที่มีบารมีโดยเฉพาะแนวคิดที่เกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ใน 3 ลักษณะคือ 1) ภาวะผู้นำการจัดการหรือผู้นำการแลกเปลี่ยน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) ผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การโน้มน้าวชักจูงอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีวิธีทำงานที่แตกต่างจากผู้นำอื่น ๆ คือ 1) มีความคิดในเรื่องของการเปลี่ยนแปลง 2) มอบอำนาจให้ผู้อื่นทำแทน 2) การขับเคลื่อนด้วยค่านิยม 4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง 6) เป็นตัวอย่างของผู้ตาม และ 7) มีวิสัยทัศน์

ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

Boss (1985) กล่าวว่า การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงานและพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้

ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

1) บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)

2) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized Consideration)

3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation)

เห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้น จะเป็นภาวะที่ผู้นำได้ขยายขอบเขตและเปลี่ยนแปลงความสนใจของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความรู้สำนึกและยอมรับซึ่งจุดมุ่งหมายและพันธกิจของกลุ่ม โดยผู้นำจะหมั่นทำให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง ผู้นำอาจทำได้โดยการเป็นแบบอย่างที่ดึงดูดใจ (Charismatic) ที่มีผลต่อผู้นำในอันที่จะสร้างแรงดลใจในการทำงาน Krishnan (2005) ได้ยืนยันว่า มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ให้เห็นว่าผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ มีแรงดึงดูดที่ทำให้พนักงานทำตามและอุทิศตนเองเพื่อประโยชน์แก่ผู้นำโดยมีระดับความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของผู้นำที่พนักงานรับรู้กับการทุ่มเทของพนักงานตามแนวคิดของ Burns (1978) แล้วในที่สุดผลลัพธ์ที่ได้จากภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้จะนำไปสู่ความสัมพันธ์ของการกระตุ้นและยกระดับซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้ตามจะถูกเปลี่ยนแปลงไปสู่สถานะของผู้นำและผู้นำเองก็จะถูกยกระดับให้เสมือนตัวแทนแห่งขวัญกำลังใจ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นทั้งในส่วนของผู้นำและผู้ตาม ทั้งนี้บทบาทสำคัญของผู้นำที่จะเป็น ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในฐานะผู้มีภาวะผู้นำแห่งกาเปลี่ยนแปลงนั้น Bass (1990) เห็นว่าการเป็นแบบอย่างที่ดึงดูดใจ (Charisma) นั้นเป็นคุณลักษณะที่สำคัญเพราะ

ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดึงดูดใจนี้จะเป็นผู้ที่มีทั้งอำนาจและอิทธิพลซึ่งจะทำให้ผู้ตามนั้นทำตามด้วยความรู้สึกที่เชื่อมั่นและศรัทธา ปัจจัยอื่นที่ผู้นำต้องให้ความสนใจก็คือ การให้ความสนใจต่อผู้ตามในลักษณะเฉพาะตน (Individually Considerate)

กล่าวคือ ผู้นำต้องให้ความใส่ใจต่อความแตกต่างของพนักงานแต่ละคนที่อาจมีความต้องการคำแนะนำและคำปรึกษาที่แตกต่างกันเพื่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของพนักงานเอง ปัจจัยที่สาม ก็คือปัจจัยที่เกี่ยวกับการกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Stimulation) ที่ผู้นำต้องคอยกระตุ้นให้พนักงานแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางใหม่เสมอ ๆ

Burns (1978) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิม Burns เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย โดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันแต่ละองค์การมีการแข่งขันมากขึ้น Burns จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป(Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้นแนวคิดใหม่ของ Burs เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป

Burns สรุปลักษณะผู้นำเป็น 2 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนชั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม

Burns กล่าวว่า ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) คือ ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด

คือความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

Burns กล่าวว่า บุคคลจะมีลักษณะเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง จากการมีพฤติกรรมตามหลักเกณฑ์ 3 ข้อดังนี้

1. แสดงค่านิยมอันเป็นแบบอย่าง (Model Values) ให้ผู้ตามได้ประจักษ์และก่อให้เกิดแนวปฏิบัติอันดีงามและเป็นมาตรฐานแก่มนุษยชาติ

2. พยายามมุ่งสู่ค่านิยมในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย (End Values)

3. เป็นที่รักใคร่เป็นที่ศรัทธาและเป็นที่ไว้วางใจของลูกน้องหากขาดหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งข้างต้นแล้ว บุคคลนั้นก็เพียงผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเท่านั้น นอกจากนี้ Burns ยังย้ำว่าผู้นำเปลี่ยนแปลงทุกคนมีอำนาจเชิงบารมี แต่ไม่จำเป็นที่ผู้นำที่ใช้อำนาจเชิงบารมีทุกคนจะมีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง ผู้นำเปลี่ยนแปลงมีอำนาจเชิงบารมีเนื่องจากเขาสามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นวิสัยทัศน์ในอนาคตโดยพยายามเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ความคิด ให้เห็นความสำคัญและค่านิยมในการทำงานกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกอยากทำเพื่อความสำเร็จขององค์การและของทีมงานและกระตุ้นให้เกิดความต้องการภายในเช่น ความสำเร็จและการยอมรับ เป็นต้น

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.1 ความหมาย และความสำคัญของนวัตกรรม

1. ความหมายของนวัตกรรม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความหมายของนวัตกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) นวัตกรรม หมายถึงกระบวนการ หรือ วิธีการ ที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

พิรุณ ซำเลีย (2558) นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่ หรือสิ่งใหม่ ซึ่งอาจเป็นความคิดใหม่ระบบ วิธีการหรือกระบวนการใหม่ สิ่งประดิษฐ์ ซึ่งความใหม่เหล่านี้อาจจะเป็นสิ่งใหม่หรือปรับปรุงจาก ของเดิมที่มีอยู่แล้วหรือนามาจากที่อื่น ๆ เมื่อนาเอาความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เข้ามาใช้ปรับปรุงงาน ให้ดีขึ้นกว่าเดิมก็ถือว่าเป็นนวัตกรรมเช่นเมื่อนามาใช้ในวงการศึกษาก็เรียกว่า “นวัตกรรมการศึกษา”

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือได้สิ่งใหม่ๆ

ปวีณา กันถิ่น (2560) นวัตกรรมคือ ความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำประจำอยู่

ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการ รูปแบบ วิธีใหม่ ๆ หรือสิ่งที่มีอยู่แล้วนำมาปรับปรุงและทดลองประสิทธิภาพเพื่อให้เป็นวิธีการที่ดีขึ้น

ชัยนาม บุญนิตย์ (2563) ได้สรุปว่าความหมายของนวัตกรรมคือการคิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดจากการคิดใหม่หรือการนำสิ่งที่มีอยู่เดิมมาปรับปรุงพัฒนาให้มีความทันสมัยผ่านวิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ภายใต้ประสบการณ์องค์ความรู้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ทักษะความชำนาญ ของบุคคลหรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ประจำ

เดชา ลุนาวงค์ (2564) สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การใช้ทักษะคิดริเริ่ม คิดเชิงสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจจะเป็นเทคนิค วิธีการ หรือสิ่งประดิษฐ์ ที่มีประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และวงการต่าง ๆ

Rogers Everett M. (1962, p.13) ซึ่งเป็นผู้คิดค้นทฤษฎีแพร่กระจายนวัตกรรมได้ให้คำนิยามความหมายว่า นวัตกรรมเป็นแนวความคิด (Idea) ที่ปัจเจกบุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ซึ่งความหมายในแง่นี้ นวัตกรรมก็คือ แนวความคิดใหม่ (New Idea) นั่นเอง นวัตกรรมเป็นความรู้ วิธีปฏิบัติหรือวัตถุที่ปัจเจกบุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับตนเอง ถึงแม้ว่าสิ่งดังกล่าวได้รับการนำไปใช้หรือปฏิบัติจนผ่านช่วงเวลาหนึ่งไปแล้ว แต่ถ้ายังคงมีความรู้สึกว่า ใหม่ ในบุคคลใดแล้วก็ยังคงเรียกว่านวัตกรรม นวัตกรรมเป็นความใหม่และความแตกต่าง โดยอาจอยู่ในรูปปฏิบัติ เทคนิค หรือเรื่องราวที่ใหม่ และแตกต่างจากจากสิ่งที่มีอยู่เดิมรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ซึ่งความหมายในแง่นี้ นวัตกรรมก็คือ แนวความคิดใหม่ (New Idea)

Morton (1971, p. 17 อ้างถึงใน บุญเกื้อ ควรหาเวช, 2545, หน้า 13) ให้ ความหมายนวัตกรรมว่า เป็นการทำให้ใหม่ขึ้นอีกครั้ง (Renewal) ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงสิ่งเก่าและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงาน หรือองค์การนั้น ๆ นวัตกรรมไม่ใช่การขจัดหรือล้มล้างสิ่งเก่าให้หมดไป แต่เป็นการปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดของระบบ

Cancian F. (1979) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรมเป็นความคิดใหม่และความแตกต่างและอาจอยู่ในรูปลักษณะการปฏิบัติเทคนิคเรื่องราวที่ใหม่และแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิม

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวคิด เทคนิควิธีการ กระบวนการใหม่ ๆ หรือการนำสิ่งที่มีอยู่เดิมมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ทันสมัยผ่านวิธีการใหม่

กระบวนการใหม่ภายใต้ประสบการณ์องค์ความรู้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือส่วนรวม

2. ลักษณะของนวัตกรรม

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ ลักษณะของนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของนวัตกรรม จากนักวิชาการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ถวัลย์ มาศจรัส และวรรณภา มังบู่แว่น (2555) ได้กล่าวถึงลักษณะการเกิดนวัตกรรมเชิงพัฒนา และนวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนา มีลำดับขั้นการเกิดดังนี้

นวัตกรรมเชิงพัฒนา

การเกิดนวัตกรรมเชิงพัฒนามีลำดับขั้นการเกิดดังนี้

1. ขั้นการลอกเลียนแบบ (Copy)

การลอกเลียนแบบเป็นพฤติกรรมธรรมชาติ ธรรมดาของมนุษย์ เช่น ลูกย่อมเลียนแบบพฤติกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ จากพ่อ แม่ ญาติ พี่น้อง และสังคม เป็นเบื้องต้นการลอกเลียนแบบ ก็คือการก๊อบปี้ความคิดเบื้องต้นของคนหรือผลงานที่ตนเองชื่นชอบนั่นเอง

2. ขั้นการพัฒนา (Development)

โดยธรรมชาติของมนุษย์ ล้วนแต่มีแหล่งภูมิปัญญาสร้างสรรค์ในตนเองด้วยกันทั้งสิ้น จะแตกต่างกันก็ตรงที่ใครจะมีมาก มีน้อยกว่ากันเท่านั้น เมื่อลอกเลียนแบบผู้อื่นไปสักระยะหนึ่ง ประสบการณ์จะสอนให้รู้จักการพัฒนาแบบที่ลอกเลียนนั้นให้ดียิ่งขึ้น แปลกแตกต่างจากเดิมมากยิ่งขึ้นและมีประโยชน์มากยิ่งขึ้น โดยนำไปทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสมบูรณ์

3. ขั้นการนำไปปฏิบัติ (Action)

หลังจากลอกเลียนแบบแล้ว พัฒนาแล้วก็ก้าวไปสู่ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติการนำไปปฏิบัติจะควบคู่ไปกับการเผยแพร่นวัตกรรมที่ตนเองได้พัฒนาขึ้นจนเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ก็ถือได้ว่านี่คือนวัตกรรมการศึกษา ที่ได้มีการพัฒนาขึ้นมาใหม่บนพื้นฐาน ภูมิปัญญาเดิมที่มีผู้คิดค้นไว้

นวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนา (Research & Development)

นวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนา เป็นนวัตกรรมที่มีการคิดค้นใหม่ และค้นพบใหม่ด้วยตนเองด้วยคณะวิจัย หรือคณะทำงาน

ลักษณะการเกิดนวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนามีลำดับขั้นการเกิดดังนี้

1. ขั้นการศึกษา ค้นคว้า (Study)

การศึกษา คันคว้า เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของผู้เริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนา เป็นการครุ่นคิดรวบรวมองค์ความรู้ ประมวลองค์ความรู้ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จในการคิดค้นนวัตกรรม

2. ขั้นการประดิษฐ์คิดค้น (Innovation)

เมื่อประมวลองค์ความรู้จนตกผนึกแล้ว การประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ก็จะเริ่มขึ้น เช่น ฟรานซิส เบคอน (Francis Bacon) ได้ตั้งสมมุติฐานว่า การเรียนรู้จะเกิดได้ก็จากประสบ

การณ์ ประสบการณ์จะเกิดขึ้นได้ก็จากที่ผู้เรียนเป็นผู้สัมผัสกับเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยตนเองโดยเฉพาะการที่ผู้เรียนได้เป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองนั้นจะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างกระจ่างแจ้ง

3. ขั้นพัฒนาการ (Development)

ขั้นพัฒนาการ เป็นขั้นต่อจากขั้นประดิษฐ์คิดค้น ขั้นนี้เป็นขั้นของการพัฒนาความคิดไปสู่การทดลอง

4. ขั้นการปฏิบัติ (Action)

เมื่อทดลองและปรับปรุงแก้ไขความคิดต้นแบบจากการทดลองแล้ว ก็เป็นขั้นของการปฏิบัติตามความคิดต้นแบบ หรือตามนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้น ในขั้นนี้จะมีการเผยแพร่ เพื่อขยายเครือข่ายการปฏิบัติให้กว้างขวางออกไป

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้กล่าวว่า ลักษณะของนวัตกรรมคือ สิ่งที่จะต้องคิดค้นหรือประยุกต์ขึ้นมาใหม่ และเกิดประโยชน์ต่อผู้คิดค้นหรือผู้ใช้นวัตกรรมนั้นด้วย

เดชา ลุนาวงค์ (2564) สรุปได้ว่า ลักษณะของนวัตกรรม คือ สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่หรือเพิ่มเติมจากส่วนที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ ปรับเพิ่มให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการเผยแพร่และยอมรับจนเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

3. ประเภทของนวัตกรรม

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ ประเภทของนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประเภทของนวัตกรรม จากนักวิชาการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547) นวัตกรรม สามารถแบ่งออกได้หลายแบบขึ้นกับกรอบการพิจารณาและวัตถุประสงค์การนำไปใช้ ดังนี้

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นผลิตภัณฑ์ที่ถูกผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ที่ได้ปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาด นวัตกรรมนี้อาจจะเป็นของใหม่ต่อโลก ต่อประเทศต่อองค์การ หรือแม้แต่ต่อตัวเราเอง นวัตกรรมผลิตภัณฑ์แบ่งได้ 2 แบบ คือ

1.1 ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ (Tangible Product) หรือสินค้าทั่วไป (Goods) เช่น รถยนต์รุ่นใหม่ สตรอเบอรี่ไร้เมล็ด โทรทัศน์ระบบ High Definition (HDTV) เครื่องเล่น Digital Video Disc (DVD) เป็นต้น 2) ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Product) หรือการบริการ (Service) เช่น แพ็คเกจทัวร์อนุรักษ์ธรรมชาติ ระบบ Tele Banking การให้บริการอินเทอร์เน็ต การให้บริการที่ปรึกษาเฉพาะด้าน เป็นต้น

1.2 นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการเปลี่ยนแนวทางหรือการผลิตสินค้า หรือการให้บริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิมนวัตกรรมกระบวนการแบ่งได้เป็น 2 แบบ ได้แก่

1.2.1 นวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยี (Technological Process Innovation) เป็นสินค้าทุนที่ถูกใช้ในกระบวนการผลิต ซึ่งหน่วยของ Real Capital หรือ Material Goods ซึ่งถูกปรับปรุงขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีจะทำให้สามารถ เพิ่มผลผลิตได้ ซึ่งก่อน

หน้านั้นเป็นนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ เช่น หุ่นยนต์อุตสาหกรรม เมื่อถูกผลิตขึ้นมาจะถือว่าเป็นนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และเมื่อถูกนำไปใช้ในโรงงานผลิตรถยนต์จะถือว่าเป็นนวัตกรรมกระบวนการ เป็นต้น

1.2.2 นวัตกรรมกระบวนการทางองค์การ (Organizational Process Innovation) เป็นขบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะของการจัดการองค์การให้สูงขึ้น โดยใช้การลองผิดลองถูกและการเรียนรู้จากการลองทำด้วยตนเองโดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำวิจัยและพัฒนาเพียงอย่างเดียว เช่น Just In Time (JIT), Total Quality Management (TQM), Lean Production เช่นโรงพยาบาล Karolinska ในกรุงสตอกโฮล์ม ประเทศสวีเดน สามารถลดเวลาในการรอตรวจรักษาของผู้ป่วยลงได้กว่าร้อยละ 75 โดยการจัดรูปแบบขององค์การใหม่ซึ่งเน้นหนักในด้านคุณภาพความรวดเร็วและประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 อ้างถึงใน จุฑาทิป อินทรเรืองศรี, 2549, หน้า 29) ได้แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) หมายถึง การพัฒนาสินค้าและบริการในความคิดให้ดีขึ้น

2. นวัตกรรมด้านกระบวนการผลิต (Process Innovation) เป็นการเพิ่มและปรับปรุงสินค้าและการผลิตหรือกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์การที่มีอยู่ให้ดีขึ้นโดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการผลิต

Higgins (1995; อ้างถึงใน จุฑาทิป อินทรเรืองศรี, 2549, หน้า 25) ได้แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 4 ประเภท

1. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริหาร (Product Innovation) หมายถึงการปรับปรุงหรือสร้างสรรค์รูปแบบผลิตภัณฑ์หรือบริการหรือบริการใหม่ ๆ ขึ้นใช้ในหน่วยงาน

2. นวัตกรรมด้านกระบวนการ (Process Innovation) หมายถึงการปรับปรุงหรือสร้างสรรค์กระบวนการในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้น

3. นวัตกรรมด้านการตลาด (Market Innovation) หมายถึงการปรับปรุงหรือสร้างสรรค์แนวทางการดำเนินงานในด้านการตลาด

4. นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ (management Innovation) หมายถึง การปรับปรุงหรือสร้างสรรค์ รูปแบบการบริหารในด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผนการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้กล่าวว่า ประเภทของนวัตกรรมมีหลายแบบขึ้นกับกรอบการพิจารณาและวัตถุประสงค์การนำไปใช้

เดชา ลุนาวงค์ (2564) ประเภทของนวัตกรรม มีหลากหลายรูปแบบที่องค์การได้พัฒนาขึ้นหรือปรับปรุงขึ้น ขึ้นอยู่กับองค์การนั้น ๆ และวัตถุประสงค์การนำไปใช้

4. ที่มาของนวัตกรรม

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ ที่มาของนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับที่มาของนวัตกรรมจากนักวิชาการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553) กล่าวถึงจุดกำเนิดของนวัตกรรม ที่ทำให้เกิดสินค้าหรือบริการที่มีความแปลกใหม่และหลากหลายนั้น มาจากหลายมุมมองด้วยกัน ได้แก่

1. มุมมองจากด้านผู้ผลิต (Firm Vision) มุมมองนี้จะอยู่บนพื้นฐานของความใหม่ที่เกิดขึ้นกับผู้ผลิตอย่างเดียว แต่ไม่ใหม่ในตลาด หรือเรียกว่า ไม่เคยเกิดสินค้าเหล่านั้นในบริษัทของผู้ผลิตเป็นเพียงแค่ปรับปรุงดัดแปลงให้แตกต่าง โดยจุดประสงค์ของมุมมองนี้ก็คือการกลายเป็นที่ยอมรับได้ง่าย แต่รวดเร็วจากผู้บริโภคโดยไม่ต้องออกแรงหรือจ่ายค่าเข้าตลาด เช่น สินค้าของประเทศไต้หวันหรือจีน ที่ส่วนใหญ่จะลอกแบบจากสินค้าประเทศญี่ปุ่น โดยเฉพาะกลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้า

2. มุมมองจากด้านของสินค้า (Product Vision) คำนึงถึงพฤติกรรมการใช้ของผู้บริโภคที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและหาความแปลกใหม่เสมอ โดยเน้นที่ลักษณะเฉพาะของสินค้านั้น ๆ (Unique Feature) สินค้านวัตกรรมในข้อนี้ยังถูกจัดแบ่งออกเป็น 3 ประเภทด้วยกันคือ

2.1 นวัตกรรมแบบต่อเนื่อง เป็นการปรับปรุงสินค้าให้ดีขึ้นกว่าเก่า ในปัจจุบันเพื่อตอบสนองและสร้างความตื่นเต้นต่อกลุ่มผู้บริโภคขาประจำด้วย แต่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้สินค้านั้น ๆ เช่น Remote Control กับโทรทัศน์ ยาสีฟันสูตรพิเศษต่าง ๆ หรือเครื่องยนต์ของรถรุ่นใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็น V-tec หรือ Common Rail

2.2 นวัตกรรมแบบต่อเนื่องและลื่นไหล เป็นการปรับปรุงสินค้าให้ดีขึ้นเหมือนข้อ 1 แต่มีการกระทบถึงพฤติกรรมผู้บริโภคบ้างเล็กน้อย โดยอาจจะนำเสนอสินค้าใหม่ ๆ เข้ามาและเปลี่ยนแปลงเพื่อปิดจุดบอดของสินค้าหรือแทรกช่องว่างเข้ามาใหม่เช่น โทรทัศน์ กระเป๋าหิ้ว ผ้าอ้อมแบบใช้แล้วทิ้ง น้ำยาลบคำผิด โทรศัพท์มือถือที่มีระบบถ่ายภาพนิ่งและวิดีโอ เป็นต้น

2.3 นวัตกรรมแบบไม่ต่อเนื่องและฉับพลัน เป็นการนำสินค้าเข้ามาเพิ่มการดำเนินชีวิตให้มากหรือดีขึ้น โดยผู้บริโภคจะต้องเปลี่ยนพฤติกรรมที่เคยทำมา เพื่อให้ตัวเองยอมรับและปรับเข้ากับสินค้าใหม่นี้ เช่น การมีเครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊คที่มีทุกระบบการสื่อสารในตัว เช่น อินเทอร์เน็ต Wireless Wifi ต่าง ๆ ที่ทำให้ทุกที่ หรือระบบดาวเทียมทางไกลที่ทำให้เกิดการเรียนแบบ e-learning ขึ้น

3. มุมมองจากด้านตลาด (Market Vision) มุมมองนี้จะยึดถือผู้บริโภคเป็นหลักโดยถือว่าผู้บริโภครู้สึกว่า สินค้าชั้นนั้นมีความใหม่ต่อตัวเอง และที่สำคัญคือ ไม่เคยเห็นมาก่อน จึงจะเรียกได้ว่าเป็นนวัตกรรมทางการตลาด ซึ่งมีข้อกำหนดว่าถ้าใหม่ก็ต้องใหม่แบบมีน้อยในตลาด เมื่อเทียบกับตลาดเดิมหรือมีคนรู้จักน้อย เพราะเพิ่งถูกแนะนำให้รู้จักในตลาดในช่วงระยะสั้น ๆ เช่น สินค้าประเภทโทรศัพท์มือถือที่มีลูกเล่นหลากหลายมากขึ้น

4. มุมมองจากผู้บริโภค (Consumer Vision) ความแตกต่างจะอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงลักษณะจำเพาะของสินค้า (Product Feature) แต่สำหรับมุมมองจากผู้บริโภคนี้ จะเป็นการเปลี่ยนแปลงโดยความคิดความเข้าใจของผู้บริโภคที่มีต่อตัวสินค้า ซึ่งถูกเสนอผ่านในมุมมองของสื่อโฆษณาหรือกลยุทธ์ทางการตลาดที่กำหนดให้แก่ผู้บริโภคเอง อันที่จริงแล้วสินค้านวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกิดมานั้น มีพื้นฐานมาจากแหล่งเดียวกันคือมันสมองของมนุษย์ ที่จะทำการนึกฝันจินตนาการไป

เรื่อย ๆ ไม่หยุดหย่อน ซึ่งเชื่อหรือไม่ว่าความคิดเพี้ยน ๆ ของคนเราสามารถเอามาทำเงินทำกำไรได้มากมายมหาศาลมามากแล้ว

ขวัญชนก โตนาค (2556) แหล่งที่มาในโอกาสขององค์กร ในการสร้างนวัตกรรม

1. จากเหตุการณ์ไม่คาดคิด
2. จากการไม่เข้ารูปเข้ารอย
3. จากความต้องการกระบวนการ
4. จากการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมและการตลาด
5. จากการเปลี่ยนแปลงของเจตคติ
6. จากการเปลี่ยนแปลงของประชากร
7. จากความรู้ใหม่

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมมีจุดกำเนิดจากการคิดค้นภายในกิจการ และจากการเชื่อมโยงต่อภายนอกองค์การ

เดชา ลุนาวงค์ (2564) สรุปได้ว่า ที่มาของนวัตกรรมนั้นเกิดจากพื้นฐานแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในองค์การ โดยคำนึงถึงพฤติกรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นที่ยอมรับได้

5. องค์ประกอบของนวัตกรรม

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของนวัตกรรม จากนักวิชาการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

อัจฉรา จันทร์ฉาย (2553) ได้อธิบายองค์ประกอบของนวัตกรรมมีอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความใหม่ (Newness) สิ่งที่จะได้รับการยอมรับว่า มีคุณลักษณะเป็นนวัตกรรมได้นั้นจะต้องมีก็คือ ความใหม่ หมายถึง เป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นตัวผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการ โดยจะเป็นการปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นใหม่เลยก็ได้

2. การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ (Knowledge and Creativity Idea) หมายความว่า สิ่งที่จะถือเป็นนวัตกรรมได้นั้นจะต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่ ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบการทำซ้ำ เป็นต้น

3. ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic Benefits) และสังคม (Social) ก็คือ การให้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ หรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ กล่าวคือ นวัตกรรม จะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้น ๆ ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นสามารถวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรง และในเชิงสังคมเป็นการสร้างคุณค่า ซึ่งไม่สามารถวัดเป็นตัวเงินได้

ปิยาภรณ์ พลเสนา (2563) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของ”นวัตกรรม” คือ “สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม”

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของนวัตกรรม เป็นการริเริ่มคิดค้นสิ่งใหม่ให้ดีขึ้นกว่าเดิมและนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การเพื่อพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น

เดชา ลุนาวงค์ (2564) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ความใหม่ไม่เคยมีใครทำมาก่อน 2) ใช้ความรู้หรือความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนา 3) มีประโยชน์ สามารถนำไปพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการดำเนินงานได้ และ 4) นวัตกรรมมีโอกาสในการพัฒนาต่อได้

2.2.2 ความหมาย และความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังแห่งภูมิปัญญาความรู้ความคิดขับเคลื่อนให้คนในองค์การสามารถสร้างสิ่งใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์การด้วยผลลัพธ์ที่เป็นผลิตภัณฑ์สินค้ากระบวนการและบริการสรุปข้อค้นพบที่ได้พบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีองค์ประกอบของคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ

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

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

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

4) ด้านทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วยการจูงใจผู้อื่น(Motivating Others), การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication), มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Intelligence), มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility), การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ (Network and Connection) องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงสอดคล้องกัน องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือองค์ประกอบคุณลักษณะด้านทักษะ (Skills) ที่มีอิทธิพลต่อการผลักดัน ขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมสูงสุด สอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ที่กล่าวถึง คุณลักษณะที่ผู้นำจำเป็นต้องมี ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและ

ใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการมีความสามารถในการปฏิบัติการสามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ขวัญชนก โตนาค (2556) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ผู้นำที่ใช้ความสามารถของตนเอง ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส และสามรถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมคุณลักษณะและบทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของผู้นำเองและบุคคลในหน่วยงานด้วยวิธีแปลกใหม่ตรงใจผู้บริการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่า

ปวีณา กันถิ่น (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมการคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

กุลชลี จงเจริญ (2561) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทความสามารถในกาเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) สรุปได้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมของผู้นำ ที่สามารถทำให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหา สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดคุณประโยชน์แก่องค์กรได้

เดชา ลุนาวงค์ (2564) สรุปได้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลก

ใหม่ที่เกี่ยวกับงาน ผู้นำที่ใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน การทำงานเชิงนวัตกรรม ตลอดในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ศิลปะกระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กร ให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์

Adjei (2013, หน้า 1) ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า เป็นการสังเคราะห์รูปแบบตัวผู้นำต่างๆ อย่างหลากหลายในการที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาได้ทำเพื่อจะผลิตผลงาน และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

Weiss and Legrand (2011, pp. 36-37; อ้างถึงใน สุกัญญา แช่มช้อย, 2555, หน้า 123) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนและค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้นและช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่แสดงออกโดยใช้ความสามารถ ประสบการณ์กระบวนการในการดำเนินการให้บุคลากรในองค์กรสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสังเคราะห์เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ปวีณา กันถิ่น (2560) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถ ของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงาน

ใหม่ ๆ หรือให้ เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยังยืน ซึ่ง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจาก ทัศนะและผลการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการ โดยเลือกแนวคิดที่สอดคล้องกัน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติ ของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ของครูภายในโรงเรียน 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูให้ดีขึ้น หรือดีขึ้นกว่าเดิมทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ 4) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบ หรือการพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา และต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม 6) การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง โปร่งใส มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในโรงเรียน

พีรดนย์ จัตุรัส (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพภายใน (internal personality) 2) ด้านบุคลิกภาพภายนอก (External personality) 3) ด้านการปฏิบัติงาน (Operation) 4) ด้านมิตรสัมพันธ์ (Relationship)

ภิรญา สายศิริสุข (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) การบริหารความเสี่ยง 6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ด้านทักษะ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านทางสังคม 4) ด้านบทบาทหน้าที่

ณัฐ ธาระสืบ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประสิทธิผลของผู้นำและความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมใน

กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4) ความมีจริยธรรม 5) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 2) ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยง 5) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม

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

เดชา ลุนาวงค์ (2564) ได้ทำการศึกษา วิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้สรุปว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาสถานศึกษา หมายถึง สภาวะที่เอื้อให้การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 2) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

Roscorla. (2010, unpaged) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) สร้างสิ่งใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ (Embrace the challenge) 2) ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ผ่านการร่วมมือแบบทีมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาความรู้ (Drive change through collective creativity and knowledge) 3) สร้างวัฒนธรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Shape the culture) 4) สร้างระบบการเรียนรู้ที่เป็นมืออาชีพ (Establish a professional learning system) 5) การตัดสินใจและจัดระบบการทำงาน (Decide and systematize) 6) ความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน (Ensure digital access and infrastructure)

George. (2012; อ้างถึงใน เวียงวิวรรธน์ ทำทูล, 2557, หน้า 34-35) กล่าวไว้ว่า การสร้างนวัตกรรม ผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งหลายจะผ่านทั้งความล้มเหลวและความสำเร็จ ลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะนำความยั่งยืนมาสู่องค์การจะต้องมีลักษณะ 5 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) ความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม คือ ผู้นำจะต้องไม่ชื่นชมเพียงผลประโยชน์จากนวัตกรรม ผู้นำควรจะทำให้เป็นวัฒนธรรมขององค์การและเป็นกลยุทธ์ของการเจริญเติมโตขององค์การ 2) การมุมมองในระยะยาวในการวางแผนการทำงาน การสร้างนวัตกรรมอาจจะไม่ได้ผลในระยะสั้นดังนั้นผู้นำจึงต้องมีมุมมองที่ยาวไกล ให้ความสนับสนุนทั้งระยะสั้นและระยะยาว 3) ความกล้าหาญที่จะไม่กลัวความล้มเหลว แต่จะเรียนรู้จากความล้มเหลวเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น ความเสี่ยงจากการสร้างนวัตกรรมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก ผู้นำจะต้องเรียนรู้เพื่อนไปพัฒนาองค์การ 4) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมอย่างเข้มข้นผู้นำนวัตกรรมจะต้องมีส่วนร่วมอย่างมากกับทีมงาน โดยการตั้งคำถาม การให้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและกำลังมองหาวิธีการที่จะทำโครงการขยายผลกระทบของการสร้างนวัตกรรม และ 5) ความอดทนต่อผู้ที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหาร คือเห็นความแตกต่างในองค์การ และใช้วิธีสร้างกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมไม่ขึ้นกับการบริหารแบบดังเดิม

Horth & Vehar, (2012; อ้างถึงใน เวียงวิวรรธน์ ทำทูล, 2557, หน้า 29-32) กล่าวถึงผู้นำเชิงนวัตกรรมเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 3 แบบ ที่สำคัญได้แก่ 1) การเน้นเครื่องมือในการทำงาน (Toolset) 2) ความสามารถเฉพาะตัวและทักษะในการทำงาน (Skillset) และ 3) ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม (Mindset) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การเน้นเครื่องมือในการทำงาน (Toolset) การรวบรวมเครื่องมือและเทคนิคที่ใช้สร้างตัวเลือกใหม่ในองค์กรเพื่อสื่อสารทิศทางสร้างแนวร่วมและความมุ่งมันในการสร้างนวัตกรรมในประสบการณ์ของคนส่วนใหญ่มีความสนใจในการส่งเสริมนวัตกรรมเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสามารถเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการผลักดันนวัตกรรมในองค์กร เครื่องมือและเทคนิคที่ได้คัดมาเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กรที่จะสร้างนวัตกรรม มีองค์ประกอบดังนี้

1.1 สร้างต้นแบบ (Prototyping) เป็นการขับเคลื่อนความคิดนวัตกรรม การสร้างต้นแบบง่ายๆ เป็นยานพาหนะสาหรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องขณะที่มันเคลื่อนที่ องค์การก็จะมีต้นแบบเพิ่มขึ้นต่อผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปหรือบริการที่มีการลงทุนที่เพิ่มขึ้น

1.2 การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นเทคนิคนวัตกรรมที่รู้จักกันดีที่สุดและเข้าใจผิดมากที่สุด คือการระดมความคิด ใช้กระบวนการคิดที่มีโครงสร้างที่สร้างการระดมความคิด ต้องอำนวยความสะดวกที่จะนำไปสู่กระบวนการคิดและเพื่อให้กลุ่มรับผิดชอบต่อชุดเฉพาะแนวทางอำนวยความสะดวกในการระดมความคิดที่มีประสิทธิภาพสลับกันระหว่างการสะท้อนของแต่ละบุคคลและการสนทนากลุ่มเพื่อให้แน่ใจว่ามีความสมดุลที่เหมาะสมมีการสะท้อนให้เห็นถึงความคิดและความเข้าใจ ในทางที่กลุ่มสามารถสร้างความคิดที่มีมากขึ้นกว่าผลรวมของส่วนของพวกเขา

1.3 แผนที่ความคิด (Mind Mapping) เครื่องมือนวัตกรรมคลาสสิก คือทำแผนที่ความคิดแทนที่จะจับกระแสเชิงเส้นของคำ บุคคลหรือกลุ่ม จับข้อมูลความท้าทายความคิดการแก้ปัญหาขั้นตอนการดำเนินงาน ฯลฯ

1.4 วางกรอบการเปลี่ยนแปลงใหม่ (Reframing the Challenge) การวางกรอบใหม่เป็นนวัตกรรมที่สำคัญทักษะความเป็นผู้นำ เครื่องมือมากมายที่มีอยู่สำหรับ คำตอบในแต่ละคำสั่งการวางกรอบใหม่ด้วยการทำซ้ำที่นำไปสู่ขั้นตอนอื่น

2. ความสามารถเฉพาะตัวและทักษะในการทำงาน (Skillset) ทักษะที่ช่วยให้ผู้นำนวัตกรรมเพื่อใช้ความรู้ความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายของพวกเขา นอกจากเครื่องมือและเทคนิคจะต้องมีสถานที่ฝึกซ้อมและการเรียนรู้ของกระบวนการสร้างทิศทาง การจัดตำแหน่งที่ใช้ร่วมกันและความมุ่งมั่นของทุกคน บทบาททักษะความเป็นผู้นำนวัตกรรมที่เฉพาะเจาะจงจะเรียกว่าเข้าสู่การเล่นในแต่ละระดับ ได้แก่

2.1 บุคลิกภาพ (Personalizing) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการนำของบุคคล และการกระตุ้นให้บุคคลไปสู่การทำเช่นเดียวกัน มันเป็นเรื่องของความผูกพันและความรัก เรารู้จาก การทำงานของอมาไบล์ (Amabile, 1999, pp. 3-7) กล่าวว่าคนจะมีความคิดสร้างสรรค์มากที่สุดเมื่อพวกเขามีแรงจูงใจในเบื้องตัน โดยการทำงานของตัวเองและไม่ได้ผ่านผลตอบแทนภายนอก กล่าวคือพวกเขามีแรงจูงใจภายในและมีความชื่นชอบสาหรับการทำงานที่พวกเขาทำ ท้ายที่สุดก็คือการกำหนดเกี่ยวกับการสร้างพลังที่นำไปสู่ความมุ่งมั่นร่วมกัน

2.2 มโนภาพ (Imagin) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้คำอุปมา, ภาพวาด, บทกวีและเครื่องมืออื่น ๆ ที่จะมีส่วนร่วมความคิดสร้างสรรค์และได้รับมุมมองใหม่และความท้าทายที่วางใหม่

2.3 สอบถามความร่วมมือ (Collaborative Inquiry) เป็นหัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำนวัตกรรม มันเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการเจรจาเพื่อสร้างทิศทางที่ใช้ร่วมกันการจัดตำแหน่งและความมุ่งมั่นและเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมวิถีที่ประสบความสำเร็จ

3. ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม (Mindset) จะช่วยให้เครื่องมือและทักษะที่มีประสิทธิภาพ ความคิดเป็นระบบปฏิบัติการพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์และแตกต่างจากผู้นำคนเหล่านั้นที่ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย

3.1 ความอยากรู้ (Curiosity) ความอยากรู้อยากเห็นเป็นสิ่งที่บังคับ สมองใช้ข้อมูลในและสร้างความเชื่อต่อใหม่โดยการเรียงลำดับการจัดหมวดหมู่ที่เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์และการรวมสิ่งที่เป็นใหม่กับสิ่งที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน การเชื่อมต่อระบบประสาท กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม

3.2 ใส่ใจ (Paying Attention) คือการเอาใจใส่มองทิศทางทั้งมองขึ้นไปบนขององค์การหรือมองลงข้างล่างขององค์การสามารถช่วยให้คุณสังเกตเห็นบางสิ่งบางอย่างเกี่ยวกับความท้าทายที่ขับซ้อนหรือโอกาสสำหรับนวัตกรรม

3.3 ลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer - center) วิธีการที่ลูกค้าเป็นศูนย์กลางเรามองหาผ่านสายตาของลูกค้า โดยการสร้างโอกาสในการปรับตัวเข้ากับผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่หรือบริการที่จะสร้างความคิดใหม่ของลูกค้าเป็นศูนย์กลาง และความเชื่อว่ามันเป็นความคิดของผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาตามที่พวกเขาแสวงหา

3.4 พิพากษายืนยัน (Affirmative Judgment) คือแสดงให้เห็นว่าพวกเขาจะแสดงออกโดยการบอกคน สิ่งที่พวกเขาไม่ชอบหรือสิ่งที่ไม่สามารถทำงานได้ เป็นผู้นำที่ใช้ในงานที่ยากลำบากมากขึ้นในการให้คนรู้ว่าสิ่งที่พวกเขาต้องการ สละเวลาในการชี้ให้เห็นจุดแข็งและค่าของโซลูชั่นใหม่ช่วยให้ทีมงานรู้ว่าพวกเขาสร้างสิ่งที่ใหม่และมีประโยชน์ พวกเขารักษาคุณสมบัติที่มีคุณค่ามากที่สุดเป็นความคิดที่วิวัฒนาการ การตัดสินยืนยันว่ายังมีการรับรู้และส่งเสริมความรู้สึกของความสำเร็จและความคืบหน้า

3.5 ความอดทนสำหรับความกำกวม (Tolerance for Ambiguity) ความคิดสร้างสรรค์นักวิจัยผู้บุกเบิก ทอร์แรนซ์ (Torrance, 1979; อ้างถึงใน เวียงวิวรรธน์ ทำทูล, 2557, หน้า 32) อธิบาย “ความอดทนสำหรับความกำกวม” เป็นรากฐานของความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่นวัตกรรม ยังคลุมเครือจะอึดอัดและความท้าทาย มันอาจเป็นสัญญาณของการไม่กล้าตัดสินใจหรือการขาดของความสำเร็จ เคล็ดลับคือการรักษาความสมดุลของความต้องการที่จะก้าวไปข้างหน้ากับความต้องการที่จะถือตัวเองจากความเป็นไปได้ที่เพิ่มขึ้น

Patel. (2012; อ้างถึงใน เวียงวิวรรธน์ ทำทูล, 2557, หน้า 37) ได้เสนอเกี่ยวกับการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้ 1) มีความตระหนักถึงรูปแบบ คือความสามารถที่เห็นภาพการเชื่อมต่อผ่านข้อมูลและมีความคิดเป็นรูปแบบและมีการผสมผสานข้อมูลจากแหล่งอ้างอิงที่แตกต่างกัน 2) มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบรอบด้านและเป็นขั้นตอน 3) สามารถตั้งคำถาม เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดเพื่อหาคำตอบที่เหมาะสม 4) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้าตลอดเวลาในการปรับปรุงและพัฒนางาน และสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 5) ยอมรับความผิดพลาดและนามาปรับปรุงงานใหม่ด้วยการทดลองอย่างต่อเนื่อง 6) ตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติหรือทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบ 7) สร้างเครือข่าย โดยผู้นำนวัตกรรมต้องเห็นคุณค่าและสามารถสร้างเครือข่ายร่วมมือกับหน่วยงาน/บุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่แตกต่างกันในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลา 8) มีความเพียรคือการติดตามอย่างไม่ยอมลดละแม้งานจะล้มเหลวหรือประสบปัญหาก็ต้องพยายามทดลองใหม่อีกครั้งจนประสบผลสำเร็จ 9) ประสานงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจในหมู่คณะทั้งในระดับแนวราบและแนวดิ่ง และ 10) มองโลกในแง่ดี มองทุกสิ่งทุกอย่างในแง่บวกเสมอ มองว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำมีความเป็นไปได้เสมอ

Othman & Rahman. (2013, pp. 167 -177) ได้ศึกษาภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้วยการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของ ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาของมาเลเซีย พบองค์ประกอบที่มีผลต่อการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การเน้นการเปลี่ยนแปลง

เป็นเครื่องมือแห่งความสำเร็จ (Change as a Tool for Achievement) การเป็นผู้กระตุ้นและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม (Leader as Catalysts for Change)การสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ (Trust) การสร้างความมั่นใจ มุ่งมั่นและมีความกล้าในการเปลี่ยนแปลง (Innovative Leaders Are Confident and Bold) การเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา (Innovative Leaders Are People Centered)

Horth. (2014, p. 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ

1. วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำ (Innovative Approach to Leadership) คือ การที่ผู้นำคิดหาวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อนำไปสู่วิธีการบริหารงานแบบใหม่ และคิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานบนพื้นฐานของการเข้าถึงข้อมูลหรือการคาดการณ์ในเชิงวิสัยทัศน์ วิธีการนวัตกรรมต่าง ๆ เหล่านี้จะนำมาซึ่งการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2. ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม (Leadership for Innovation) ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสินค้าและการบริการใหม่ๆ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (Culture of Innovation) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกระบวนการคิดที่แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ในการเผชิญสิ่งที่ท้าทาย เช่น การทำงานท่ามกลางทรัพยากรที่ขาดแคลน หรือการทำงานเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขัน เป็นต้น

จากทัศนะของนักวิชาการและผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	นักวิชาการคนที่ / องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	1 จีรภา ประพันธ์รัตน์ (2560)	2 ปวีณา กันถิ่น (2560)	3 พีรดนย์ จัตุรัส (2561)	4 กิรญา สายศิริสุข (2561)	5 สุกิจ สุวรรณแกม (2561)	6 ณัฐ ธาระสืบ (2562)	7 อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2562)	8 ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)	9 เดชา ลุนาวงศ์ (2564)	10 ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564)	11 Roscorla. (2010)	12 Horth and Vehar. (2012)	13 George, (2012)	14 Patel, 2012	15 Othman & Rahman, (2013)	16 Horth (2014)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		12	75.00	*
2	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		13	81.25	*
3	การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	12	75.00	*
4	การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	✓	✓		✓		✓	✓			✓			✓			✓	8	50.00	*
5	การบริหารความเสี่ยง	✓			✓			✓				✓		✓	✓	✓		7	43.75	
6	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	✓										✓						2	12.50	
7	การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร		✓													✓		2	12.50	

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	นักวิชาการคนที่ / องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	1 จีรภา ประพันธ์รัพณ์ (2560)	2 ปวีณา กันถิ่น (2560)	3 พีรดนย์ จัตุรัส (2561)	4 กิรญา สายศิริสุข (2561)	5 สุกิจ สุวรรณแกม (2561)	6 ณัฐ ธาระสืบ (2562)	7 อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2562)	8 ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)	9 เดชา ลุนาวงศ์ (2564)	10 ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564)	11 Roscorla. (2010)	12 Horth and Vehar. (2012)	13 George, (2012)	14 Patel, 2012	15 Othman & Rahman, (2013)	16 Horth (2014)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
8	การมีคุณธรรม จริยธรรม ตรวจสอบได้		✓		✓		✓							✓				4	25.00	
9	การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม			✓		✓			✓	✓								4	25.00	
10	บทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม			✓					✓									2	12.50	
11	การพัฒนาทักษะการทำงานเชิงนวัตกรรม				✓								✓					2	12.50	
12	การสร้างระบบการเรียนรู้ที่เป็นมืออาชีพ											✓			✓			2	12.50	
13	การมองโลกในแง่ดี														✓			1	6.25	
14	การมีความเพียรพยายาม														✓			1	6.25	

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการหลายท่าน พบว่า มีองค์ประกอบและตัวแปรที่มีความหลากหลาย ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่มีผู้ศึกษาตั้งแต่ 7 ท่านขึ้นไป หรือตัวแปรที่มีความถี่มากกว่าร้อยละ 40 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบที่สนใจศึกษาดังนี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการบริหารความเสี่ยง

1. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและกล่าวถึง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ไว้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้า มามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผนมอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการ เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้ามีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

ปวีณา กันถิ่น (2560) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน

อริศษรา อุ่นสิม (2560) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

พีรดนย์ จัตุรัส (2561) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ทางสังคมไว้ว่าด้านมิตรสัมพันธ์ หมายถึงการแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ที่แสดงถึงความจริงใจใกล้ชิดการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความไว้เนื้อเชื่อใจเป็นกันเองและความอบอุ่นระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จประกอบด้วย มีจิตใจเปิดกว้าง (Open Minded) การมีส่วนร่วม (Participation) การถ่ายทอดความรู้ (Instruct) การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียน (Creating Learning Organization) เปิดอิสระทางความคิด (Free Thought) ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding Individuality) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ดูแล ติดตาม แนะนำ

(Coaching) การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding) การพัฒนาบุคลากร (Human Development) การเข้าถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Understanding your Customers) การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Sharing Leadership)

ภิรญา สายศิริสุข (2561) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูบุคลากรทางการศึกษา

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ทางสังคมไว้ว่า ด้านทางสังคม หมายถึง มีความกระตือรือร้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม มีการสื่อสารต่อสังคมอย่างดีมีการรับฟังความคิดเห็นต่อสาธารณชนเป็นอย่างดี

ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) สรุปการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างทีมงานการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ และร่วมกันแก้ไขปัญหาให้งานสำเร็จด้วยมิตรภาพที่ดีต่อกัน กำหนดระดับติของผู้บริหารที่คาดหวังของสมาชิกภายในทีม ที่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับเพื่อทำให้มีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้ การมีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต เปิดโอกาสให้สะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางในการทำงานโดยเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ เพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดกรศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ ส่งเสริมทักการทำงานเป็นทีม ปฏิบัติงานร่วมในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ สร้างสัมพันธภาพ ธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ใช้ความสามารถที่หลากหลายของครูมาทำงานเป็นทีมงานเพื่อปฏิบัติภารกิจ มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาพิจารณาประกอบในการกำหนดภาระงาน ส่งเสริมให้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อ มีความจริงใจ มีความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้กล่าวถึงบทบาทการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นความรู้ ความสามารถประสบการณ์ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงานและการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และ เป้าหมายโดยทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกันมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2) การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์การหรือเชื่อมั่นในผู้บริหารและผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี มีการรักษาความไว้วางใจให้ คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ และมีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกันทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น

3) การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสารประสานงานประสานประโยชน์ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกันทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญเพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การร่วมกันกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์การ มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

เดชา ลุนาวงค์ (2564) สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงานและการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ โดยใช้กระบวนการทำงานในการสร้างทีม กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพโดยร่วมกันกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงาน บูรณาการความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่าย เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อ

สร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาและส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม ร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการมีทักษะ การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมนวัตกรรมไว้ดังนี้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้กล่าวถึงการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ปวีณา กันถิ่น (2560) ได้กล่าวถึงการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

ภิรญา สายศิริสุข (2561) ได้กล่าวถึงการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู บุคลากรทางการศึกษา

ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) สรุป การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาในรูปคณะกรรมการที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิด นวัตกรรมในการทำงาน มีระบบ การกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์ด้วยวิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย กำหนดกลยุทธ์ทางความคิดในการสร้างกระบวนการหาทางเลือกหลาย ๆ แบบ อย่างละเอียดซับซ้อนก่อนที่จะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้กล่าวถึงการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ว่า การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญหรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยบคาย

ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพประกอบด้วยการคิด 3 ด้าน ดังนี้

1) การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่นโดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต

2) การมีความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างจากเดิมที่มีอยู่โดยปกติและไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

3) การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการคิด (Fluency) หาข้อมูลเรื่องราวและ คำตอบได้อย่างรวดเร็วและมีปริมาณมากในเวลาที่จำกัดสามารถคิดหาข้อมูลเรื่องราวที่มีอยู่จนได้คำตอบหลายประเภทหลายมุมมองและหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา

เดชา ลุนาวงค์ (2564) สรุปได้ว่า การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยบคาย ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) สรุปได้ว่า การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนกาสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความกล้าคิด กล้าท้าทาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆมาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยีสื่อสารสนทศและแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ มีวิธีการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการซึ่งเกิดจากกระบนการคิดเชิงนวัตกรรมตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ขั้น คือ 1) ขั้นการวาแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม3) ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์ การคิดริเริ่ม หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ กล้าคิด คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต นำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ

เพื่อให้เกิดนวัตกรรม รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากร มีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร

3. การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมนวัตกรรม ไว้ดังนี้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมไว้ว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์การ ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิด การสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริม แรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ปวีณา กันถิ่น (2560) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมไว้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยีหมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาและต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

ภิรญา สายศิริสุข (2561) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมไว้ว่า บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) สรุป การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดนโยบายต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา และสภาวะแวดล้อมในการทำงาน โดยให้ความสำคัญต่อบุคคล ในการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้เป็นรายตัวในการแสวงหาความรู้ เพื่อให้มีการพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สร้างบรรยากาศสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และ พัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง คิดเชิงระบบ คิดเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูง ยึดหลักคุณภาพผู้เรียน มีการการประเมินสภาพปัญหาในภาพรวมทั้งหมด ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์การเข้าถึงความรู้ และมีการแลกเปลี่ยน

สารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกันโดยรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือ ที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงานการสอบถามและทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ และมีการสนับสนุนจากผู้บริหารในทุกระดับ มีการจัดโครงสร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเขียน การถ่ายทอด ความรู้ การสร้างนวัตกรรมในรูปแบบการวิจัย

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร แสดงศักยภาพที่ดีทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม เป็นต้นแบบให้แก่ครูได้ ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู จัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ขั้น คือ 1) ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการกำหนดนโยบายโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ และให้ความสำคัญต่อบุคลากรในการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจในการแสวงหาความรู้ เพื่อให้มี การพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

4. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัว

อยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและ เตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ปวีณา กันถิน (2560) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

ภิรญา สายศิริสุข (2561) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถ ในการกระตุ้นโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหาอุปสรรค มากำหนดวิสัยทัศน์ร่วมสร้างวิสัยทัศน์สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมมี 4 ด้าน ดังนี้

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์กรมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์และเป้าหมายผลผลิตหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

2) การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างภาพในอนาคตให้เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (blueprint) ของสถานศึกษาใช้เป็นแนวดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศในอนาคต

3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษาเพื่อให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมตามที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

4) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

เดชา ลุนาวงค์ (2564) สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการโน้มน้าว จูงใจส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมหมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น และนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ขั้น คือ 1) ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ ที่ทันสมัย กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร ร่วมกันทำยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

5. การบริหารความเสี่ยง

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการบริหารความเสี่ยงไว้ดังนี้

จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2551) กล่าวถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรควรมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง โดยส่งเสริมให้ทีมงานทุกคนมีอิสระในการคิด และกล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรมนั้น ๆ และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

ดวงใจ ช่วยตระกูล (2551) ได้กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการกระบวนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดยมีการวางแผน วิเคราะห์ กำกับพัฒนาทางเลือกในการบริหารความเสี่ยง ตรวจติดตามและควบคุมให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

กัญชลี จำนงวงศ์ (2551) ให้ความหมายว่า การบริหารเสี่ยง คือกระบวนการที่ใช้ในการระบุความเสี่ยง วิเคราะห์ความเสี่ยง เป็นกระบวนการใช้ปัจจัยควบคุมการจัดกิจกรรมต่างๆที่กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่อาจทำให้สถานศึกษาเกิดความเสียหาย เพื่อให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาเกิดความเสียหายจากเหตุการณ์ต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวว่าความกล้าเสี่ยง เป็นการกล้าทำหรือปฏิบัติงาน ในรูปแบบใหม่ ๆ แปลกใหม่ ชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยงบนหลักของเหตุและผล ผ่านกระบวนการพิจารณา ไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดนวัตกรรม

นันทนิตย์ ท่าโพธิ์ (2556) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารความเสี่ยงคือ วิธีการบริหารจัดการโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย ความรั่วไหล ความสูญเปล่าหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต และมีผลกระทบหรือทำให้ผลการดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งในด้านยุทธศาสตร์และการปฏิบัติงาน

สมชิต บรรทิต (2556) ได้สรุปว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึงการบริหารปัจจัยและการควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยลดมูลเหตุแต่ละโอกาสที่องค์กรจะเกิดความเสียหายเพื่อให้ระดับความเสี่ยง และขนาดของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่องค์กรรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบและคำนึงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ความเสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ

ประวัติ ยงบุตร (2556) ได้สรุปว่า การบริหารความเสี่ยง คือกระบวนการที่คณะกรรมการผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์กร ใช้ในการระบุความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึงการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือกิจการขององค์การ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) การระบุความเสี่ยง เป็นการวิเคราะห์สาเหตุจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเสี่ยง ประเภทความเสี่ยง เป้าหมายความเสี่ยง และประเด็นหรือสาระความเสี่ยง 2) การประเมินความเสี่ยง เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบความเสี่ยง เพื่อพิจารณาระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสี่ยงแต่ละประเภท ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ การกำหนดเกณฑ์และประเมินมาตรฐาน การประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดลำดับความเสี่ยง 3) การจัดการความเสี่ยง เป็นการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาดผลกระทบของความเสียหายจากความเสี่ยง เช่น มาตรการควบคุมความเสี่ยง การปรับปรุงกระบวนงานลดความซับซ้อน หรือการตรวจสอบความถูกต้องในการทำงานแต่ละขั้นตอน การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง การกระจายหรือการถ่ายโอนความเสี่ยง เป็นต้น 4) การติดตามประเมินผลและรายงานเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานการจัดสรรทรัพยากร การใช้ทรัพยากรในโครงการกับผลผลิตของโครงการ ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานและการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน

เพื่อประเมินความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงานว่า การดำเนินงานเป็นไปตามแผน ตามขั้นตอนตามกฎเกณฑ์ และตามเวลาที่กำหนด

กัญญา ฤทธิ์สาคร (2557) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารความเสี่ยงหมายถึงกระบวนการที่ใช้ในการระบุความเสี่ยง วิเคราะห์ความเสี่ยง เป็นกระบวนการที่ใช้ในการบริหารปัจจัยควบคุมการปฏิบัติงานกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย และเพื่อให้ระดับของความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ ประเมินได้ และควบคุมได้ ตรวจสอบได้อย่างมีระบบโดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมาย กลยุทธ์ การปฏิบัติตามกฎระเบียบการเงินและชื่อเสียงของสถานศึกษาเป็นสำคัญ การบริหารความเสี่ยงต้องได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานทุกระดับในสถานศึกษา

อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2558) ได้กล่าวถึง การกล้าเสี่ยงกล้าลอง ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูลองนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ครูสาสมารถค้นพบวิธีการหรือแนวคิดใหม่ในระหว่างการทดลองใช้ได้อย่างไม่มีข้อจำกัดจนกระทั่งเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ว่าวิธีการดังกล่าวใช้แล้วได้ผลจริงจึงจะสามารถเรียกวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ เหล่านั้นได้ว่าเป็นนวัตกรรม ทั้งนี้ผู้บริหารและครูจะต้องร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ตลอดจนวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถบริหารจัดการปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไป สู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีภารกิจในการบริหาร และนำพาองค์การให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทหลายบทบาทตามสถานการณ์ การในการบริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ในการบริหารโดยผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานต่อองค์การและต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างยิ่ง

2.3.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้นิยามว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 3)

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้นิยามว่า ผู้บริหาสถานศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยชั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2547, หน้า 2)

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ได้นิยามว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยชั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2546, หน้า 67)

ปทุมรัตน์ สีธูป (2560) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหรือผู้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือผู้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด

หนึ่งฤทัย มะลิทอง (2560) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการนำสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ให้ในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คมสันต์ วงษ์ชาลี (2561) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่มีอำนาจตามกฎหมายให้เป็นผู้นำในการดำเนินการให้สถานศึกษาหรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ที่คิดว่าเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ นำความสำเร็จตามเป้าหมายสู่สถานศึกษา

สุกฤตยา ปงกันทา (2561) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับการแต่งตั้งและเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำและมีอำนาจในการอำนวยการงานต่าง ๆของสถานศึกษาและปฏิบัติหน้าที่กำกับควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สดุดี จีระออน (2561) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่เป็นหัวหน้า เป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ทุกด้านในสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารกิจการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาของตนเอง นำเอานโยบายต่าง ๆ ที่

เกี่ยวข้องกับการศึกษามาบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของตนให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและชุมชนที่กำหนดไว้

วรัชยา ลาบบุญ (2563) สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่กำกับควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สุธิกานต์ บริเอก (2564) สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจมีทักษะการบริหาร สามารถตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

Good (1974, p. 542) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการสั่งการ การควบคุมดูแลงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาได้ตรงเป้าหมายทุกประการ

จากแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำในทุกด้านในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพด้วยความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทุกมิติในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ลักษณะของผู้บริหารที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ดีนั้น มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงคุณลักษณะไว้ ดังนี้

อาริษา วัฒนครใหญ่ (2560) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมกระบวนการที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการในสถานศึกษาหรือสิ่งที่ดีที่มีในตัวของผู้บริหารอันเกิดจากความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถทางภาษามีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน เพราะผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินกิจการต่าง ๆ ในองค์การ รวมทั้งควบคุม บังคับบัญชา การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้คุณลักษณะความสามารถของผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องต่อผลการดำเนินงานในองค์การ ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะความสามารถที่เหมาะสมถูกต้อง เป็นที่ยอมรับในการบริหารงานย่อมได้รับความร่วมมือ ร่วมใจจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ทำให้ผลงานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

เอกพล กาญจนสำเริง (2560) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารแสดงออกมาซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะบุคคลที่จะทำให้ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่แสดงออกทั้งภายนอกและภายใน คุณลักษณะภายนอก เช่น สิ่งที่เป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพ ความต้องการทางด้านร่างกาย คุณลักษณะภายใน เช่น ภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ แรงขับ ค่านิยม การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ความตั้งใจทำงานให้ได้ผลงานออกมาดีที่สุด มีพลังและความสามารถทนต่อความเครียด

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะ 10 ประการดังนี้

1) บุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีจะเป็นบันไดสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ดังคำกล่าวว่า “มาดดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”

2) ความรู้ดี (Knowledge) ผู้บริหาร ที่มีความรู้ดีจะเป็นผู้มีบารมีเป็นที่ยอมรับ ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจะเป็นผู้ที่รู้กว้างและรู้ลึก สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวว่า “Knowledge is Power ความรู้คืออำนาจ”

3) มีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

4) มนุษยสัมพันธ์ (Human relationship) ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องเป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนทั้งเจ้านาย ลูกน้อง เพื่อนและคนทั่วไป เพราะความสำเร็จในการบริหารไม่ได้เกิดจากการทำงานเพียงลำพังของผู้บริหาร แต่เกิดจากการที่ทุกฝ่ายให้การช่วยเหลือสนับสนุน ผู้บริหารที่สามารถนั่งในใจคนอื่นได้คือผู้ที่สามารถที่พิชิตความสำเร็จได้อย่างน่าชื่นชม ดังคำกล่าวว่า “นกไม่มีขนคนไม่มีเพื่อนขึ้นที่สูงไม่ได้” ดังนั้นผู้บริหารมืออาชีพต้อง “อุ้มน้อง ประคองพี่ กอดคอเพื่อน ผู้ใหญ่ดึง ผู้น้อยดัน คนเสมอกันพยุง” และ “จริงใจกับมิตร พิชิตใจมวลชน”

5) ภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งอยู่เสมอ เพราะเมื่อใดผู้บริหารสูญเสียความเป็นผู้นำ ความเสื่อม ความอ่อนแอความล้มเหลว และความขัดแย้งจะเกิดขึ้นในองค์การ โอกาสของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพก็จะหลุดลอยไปอย่างน่าเสียดาย ดังคำกล่าวว่า “ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหาร แต่ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำ”

6) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (chief change officer) ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ “มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ลึกและรู้รอบ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง” ดังคำกล่าวว่า ที่ใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่นั่นไม่มีการพัฒนา การเปลี่ยนแปลง คือการพัฒนา (changing is development)

7) คุณธรรมจริยธรรม (Moral & Ethics) ผู้บริหารที่มีคุณธรรมประจำใจจะมีจริยธรรมที่งดงามเสมอ จึงทำให้สามารถครองตน ครองคน ครองงาน ได้อย่างสง่างาม ดังคำกล่าวว่า “คุณธรรมประดุจดังโลหิตที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณผู้บริหารให้เป็นผู้”คิดดี พูดดีและทำดี

8) บริหารจัดการดี (Administration & Management) ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ จะต้องรู้จักประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้อย่างมีศิลปะเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ต้องมีทั้งศาสตร์ สามารถทั้งศิลป์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องแสวงหานวัตกรรมและเทคโนโลยี หลักการแนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ มาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการอยู่เสมอ

9) ความสามารถพิเศษรอบด้าน (Talent) ผู้บริหารมืออาชีพที่มีความสำเร็จในการบริหารนอกจากจะเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการแล้วยังจะต้องมีความรู้และทักษะที่สำคัญอื่น ๆ อีกมากมาย เช่น กล้าตัดสินใจ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักประสานสิบทิศ รู้จักบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สร้างทีมงานและพัฒนาทีมงาน เสริมสร้างพลังอำนาจ ตลอดจนความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร

10) เป็นผู้นำวิชาชีพ (Professional leader) ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างดีมีความสามารถในการประกอบวิชาชีพจนมีความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญในวิชาชีพมีผลงานเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่ประกอบวิชาชีพ

วรัชยา ลายบุญ (2563) กล่าวโดยสรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึงบุคลิกภาพที่พิเศษกว่าคนทั่วไปซึ่งได้แก่คุณลักษณะทางกายภูมิหลังทางสังคมมีสติปัญญาและความสามารถมีบุคลิกภาพที่ดีเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นเป็นผู้มีความสามารถในการประสานงาน จากคุณลักษณะผู้บริหารที่กล่าวมาแล้วย่อมชี้ให้เห็นว่าคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารซึ่งจะเป็นส่วนสนับสนุนให้หน่วยงานใดผู้บริหารมีคุณลักษณะของผู้บริหารอย่างครบถ้วนหน่วยงานนั้นจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานในทุกทุกด้านอย่างแน่นอน

เดชา ลุนาวงค์ (2564) สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถทางสติปัญญา ความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การยอมรับและยกย่องจากสังคม และความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมาย

สุธิกานต์ บริเอก (2564) จากคุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้กล่าวมาทั้งหมดเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารและผู้นำที่ต้องศึกษาเรียนรู้พัฒนาและปรับตัวให้เข้ากับสภาพเงื่อนไขต่าง ๆ ทันคน ทันงานทันการณ์ (กาล) ทันเกมของการเปลี่ยนแปลง คนยุคเศรษฐกิจไร้พรมแดนปัจจัยการเมือง สังคม วัฒนธรรมทั้งภายในประเทศและในโลกล้วนเป็นตัวเร่งให้นักบริหารไม่สามารถจะจมอยู่ในโลกใบเก่า โดยปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตนี้ได้ ผู้บริหารที่ดีนอกจากมีคุณลักษณะดังกล่าวแล้ว จะต้องเพียบพร้อมทั้งคุณงามความดี ศักยภาพในโลกยุคโลกาภิวัฒน์ไร้พรมแดน หรือโลกยุค IT ผู้บริหารที่ดีต้องเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ แล้วนำไปเสริมกับแนวคิดและวิธีการที่ดีกับงานที่มีและปฏิบัติอยู่แล้ว

2.3.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้านคือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 82–84)

1. ด้านวิชาการ ประกอบด้วย

1.1) มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ

1.2) มีความรู้มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน

1.3) สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที

1.4) มีวิสัยทัศน์

1.5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.6) ใฝ่เรียนใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่สมอ

1.7) รอบรู้ทางด้านการศึกษา

1.8) ความรับผิดชอบ

1.9) แสวงหาข้อมูลข่าวสาร

1.10) รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

1.11) ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร

1.12) คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

2. การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย

2.1) เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน

2.2) มีความรู้ระบบงบประมาณ

2.3) เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน

2.4) มีความซื่อสัตย์ สุจริต

2.5) มีความละเอียดรอบคอบ

2.6) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

2.7) หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ

2.8) รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

3. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

3.1) มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล

3.2) เป็นแบบอย่างที่ดี

3.3) มีมนุษยสัมพันธ์

3.4) มีอารมณ์ขัน

3.5) เป็นนักประชาธิปไตย

3.6) ประนีประนอม

3.7) อดทน อดกลั้น

3.8) เป็นนักพูดที่ดี

3.9) มีความสามารถในการประสานงาน

3.10) มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน

3.11) กล้าตัดสินใจ

3.12) มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

4. การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย

4.1) เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี

4.2) เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี

4.3) มีความรู้และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

4.4) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

4.5) รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม

4.6) มีความคล่องแคล่วว่องไวและตื่นตัวอยู่เสมอ

4.7) มีความรับผิดชอบงานสูงไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค

4.8) กำกับ ติดตามและประเมินผล

หนึ่งฤทัย มะลิทอง (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู มีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผล การแก้ปัญหาและตัดสินใจ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์ ซึ่งจะมีผลทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

กีรติกร หนูตอ (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหาร ซึ่งต้องมีบทบาทในการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม ผู้บริหารต้องรับผิดชอบในการสร้างคนให้มีคุณภาพ ผู้บริหารต้องเข้าใจหลักของการเปลี่ยนแปลง มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิดและเตรียมตัวให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์เป็นผู้เปลี่ยนได้ทันกระแสและเป็นนักเรียนรู้ เป็นผู้มอบอำนาจการตัดสินใจ เป็นผู้สนับสนุน ผู้บริหารในฐานะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศในการอยู่รอดขององค์การและการบริหารที่ดีนั้นต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารจะต้องเห็นคุณค่าของสารสนเทศ เพื่อการบริหารซึ่งช่วยให้การบริหารทันโลกทันเหตุการณ์และต้องมีการติดตามสารสนเทศในระบบใหม่ ๆ เพื่อนำมาวางแผนปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการบริหารองค์การสร้างความได้เปรียบ และเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาองค์การซึ่งในที่สุดก็จะนำพาองค์การสู่ความสำเร็จได้

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2563, หน้า ออนไลน์) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างไปจากครูโดยทั่วไป โดยมีบทบาทความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารและปรับปรุงงานวิชาการไว้ 8 ด้าน คือ

1. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการพัฒนาจุดมุ่งหมาย เป้าหมายนโยบายของสถานศึกษา เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการสอน

2. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดวางตัวบุคคล เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

3. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดสรรเวลา สถานที่ เพื่อประโยชน์ทางการสอน

4. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดหา จัดใช้ วัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่เพื่อประโยชน์ทางด้านการศึกษา

5. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบส่งเสริมการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนบรรลุเป้าหมาย

6. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเพื่อประโยชน์ทางด้านการศึกษา

7. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการจัดโปรแกรมการอบรมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

8. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการประเมินความต้องการของสถานศึกษา

เดชา ลุนาวงค์ (2564) สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกฎหมายมีอำนาจการบริหารจัดการใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป รวมถึงอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

2.4.1 ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

1. ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า “ประสิทธิผล” (Effectiveness) ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546: 667) หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ส่วนประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นสิ่งที่ชี้วัดผลสำเร็จและแสดงว่า การดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2555) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลที่เกิดจากการจัดการเชิงระบบและเชิงคุณภาพที่มุ่งถึงการบรรลุเป้าหมาย และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2554) กล่าวว่า ความมีประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ว่าได้ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิผล (Effective) คือ ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรกับความคาดหวังของโรงเรียน

สัมมา รธพิธย์ (2556) กล่าวว่า ความมีประสิทธิผล (Efficiency) คือการเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ของโครงการซึ่งหมายถึงระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้เพียงไร ความมีประสิทธิผลมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์

ทินกร คลังจินดา (2557) สรุปได้ว่าประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการผลิตหรือการทำงานเพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดขึ้น ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและสมาชิกองค์การสามารถที่จะปรับตัวและพัฒนาองค์การให้อยู่รอดต่อไปได้

วิทยา สวนกุหลาบ (2558) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

สุกัญญา วิริยะอารี (2559) ประสิทธิผล หมายถึง การประเมินสมรรถนะขององค์การที่สามารถประสานการดำเนินโครงการภายใต้แผนงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

กิตติพร พรงาม (2560) สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของการศึกษา หมายถึงความสำเร็จของการศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ภัทราภา วงค์พันธ์ (2560) สรุปว่า ประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน หมายถึงการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานใหบรรลุเปาหมายที่โรงเรียนกำหนดไว ไดอยางมีประสิทธิภาพสงผลใหสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ในการบริหารงาน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผูสอนตางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจตอผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งกระบวนการที่ครูผูสอนสามารถปฏิบัติงานใหเกิดผลประโยชนตอสถานศึกษาที่ปฏิบัติหนาที่ หรือคุณลักษณะที่ดีของครูที่เกิดขึ้นจากผลของคุณลักษณะที่ดีของผูบริหารสถานศึกษาในดานตาง ๆ

สาวิตรี มาตขาว (2560) สรุปว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริงที่บูรณาการผสมผสานคงสภาพขององค์การให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้องค์การหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับ

สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

ประภาษ จิตรักศิลป์ (2561) สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์

ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ซึ่งประกอบด้วย เป้าหมายเชิงปริมาณ เป้าหมายเชิงคุณภาพ มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่ และมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วรัชยา ลาบบุญ (2563) สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและกล่าวถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูดังนี้

แสงเทียน วรรณอุดม (2560) กล่าวว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์รู้จักพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนภาระงานที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานสำเร็จตามาตรฐานที่กำหนดไว้โดยพิจารณามีจำนวนชั่วโมงที่สอนหลักฐานคำสั่งปฏิบัติงาน จัดโครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนานักเรียนละมีผลการรายงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย

2. คุณภาพของงาน หมายถึง งานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยปฏิบัติตามขั้นตอนและกระบวนการเรียนการสอนของครู กระบวนการวิเคราะห์หลักสูตรและการเตรียมการสอนยึดแผนการเรียนเตรียมการสอนอย่างถูกต้อง การบันทึกหลังการสอนและมีการแก้ไขปัญหา มีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

3. ความยุ่งยากในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ไม่ยึดวิธีการใดวิธีการหนึ่ง เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด มีแผนการสอนที่สมบูรณ์ครบถ้วนทุกกระบวนการโดยยึดหลักการเห็นความสำคัญระหว่างความแตกต่างระหว่าง บุคคลของผู้เรียน มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวาง

แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนด้วยการจัดกิจกรรมให้น่าสนใจ ไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเบื่อหน่าย ออกแบบและจัดการเรียนที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล กระตุ้นการท้าทายให้ผู้เรียนอยากรู้ตระหนักถึงเวลาที่เหมาะสมที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศหรือสถานการณ์ให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง การส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบท และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลายสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการมีจุดมุ่งหมาย ของการสอนโดยการศึกษาภูมิหลังของผู้เรียน ให้คำแนะนำคำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียน ทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาคและมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในวิชาที่ตนรับผิดชอบและใช้ผลในการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับการสอน

4. ความขาดแคลน หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรที่ไม่เพียงพอสำหรับใช้ในการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ งบประมาณที่จำกัดในการผลิตสื่อการสอนในแต่ละรายวิชาไม่เพียงพอ มีการบูรณาการเนื้อหากลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าด้วยกันเพื่อให้ประหยัดทรัพยากรในการเรียนรู้ มีความ พยายามในการจัดหางบประมาณมาใช้ในการผลิตสื่อการสอนเพิ่มเติมจากที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปี

5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ หมายถึง ผลลัพธ์ของงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนด ได้แก่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ได้แก่ 1) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ 2) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ 3) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาไทย 4) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษ 5) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชา สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 6) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา 7) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี และ 8) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาศิลปศึกษามีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนในแต่ละรายวิชาสูงขึ้น มีผลการทดสอบ O-NET สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ผลการจัด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสามารถนำผลจากการเรียนไปประยุกต์ใช้ได้ตามความสนใจ ผู้เรียนสามารถมี ทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในกรแก้ปัญหาต่าง ๆ ของตนเองได้

6. ความทันเวลา หมายถึง การบริหารเวลาให้สอดคล้องกับเหตุการณ์รวมทั้งการควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ได้แก่ ลงชื่อปฏิบัติงานก่อนการขีดเส้นแดงทุกวันเพื่อดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้ตรงเวลาและเตรียมความพร้อมในการดูแลนักเรียน ครูเวรประจำวันอบรมนักเรียนหน้าเสาธงตรงตามเวลาที่กำหนด คอยดูแลนักเรียนในขณะที่เคารพธงชาติและดูแลความปลอดภัยของนักเรียนตลอดทั้งวันจนถึงเวลากลับบ้าน ปฏิบัติงานที่มอบหมายได้สำเร็จตรงตามเวลากำหนดของโรงเรียน มีการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังพร้อมทั้งคำนวณเวลาที่จะใช้ปฏิบัติงานในแต่ละรายการให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ครูใช้เวลาในการเตรียมการสอนอย่างเต็มที่วางแผน การเสนอค้นคว้าหาวิธีการที่จะสอนศิษย์ในรูปแบบต่าง ๆ และในขณะที่ดำเนินการสอนต้องสอนให้ครบตามเวลาที่กำหนด เข้าสอนตรงเวลาเลิกสอนให้ตรงเวลา ทำหน้าที่ธุรการในการทำบัญชี

เรียกชื่อ และสมุดประจำวันในชั้นเรียนให้เป็นปัจจุบันทุกวัน นอกเหนือไปจากการสอนครูต้องให้เวลาแก่งาน ด้านต่าง ๆ เช่น งานธุรการ งานบริหารและงานที่จะทำให้โรงเรียนก้าวหน้า

7. ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผล หมายถึง การนำผลลัพธ์ ของผลการนิเทศการศึกษาไปใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป เมื่อมีการวิเคราะห์หรือวิจัย ในเรื่องใดๆ ก็สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดได้ ทั้งในตัวผู้เรียน โรงเรียนและชุมชน ในกรณีผู้เรียนมีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ก็สามารถประยุกต์การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีผลการเรียนที่ดีขึ้น

ณัฐพงษ์ มูฮำหมัด (2560) ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถ ของครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดีและส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์สูงสุด ในองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนการทำงานเป็นทีมการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงานและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยยึดตามกรอบกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550, หน้า 41) ให้ประเมินจาก

1. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรโดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. การรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กฎหมายบัญญัติอย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง ดูแล ปูองกัน ไม่ฝ่าฝืน หรือหลีกเลี่ยง หากพบว่ามีการกระทำความผิด ผู้บังคับบัญชาต้องดาเนินการทางวินัยทันที เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น การรักษาวินัยที่ดีนั้น นอกจากตัวข้าราชการเองที่จะต้องเรียนรู้ สำนึก และตระหนักในหน้าที่แล้วผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแล ส่งเสริม และพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยด้วย

3. คุณธรรม จริยธรรม มีความหมายดังนี้ คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีภายในบุคคลเป็นความจริงแท้หรือสัจธรรมที่ทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนในกรอบที่ดีงาม มีจิตใจเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข มีความรัก เมตตา ปรารถนาดี ไม่เบียดเบียนทำร้ายกัน เป็นลักษณะของความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจ เป็นสภาพคุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจของมนุษย์เป็นเวลายาวนาน เป็นตัวกระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงาม คุณธรรมเป็นสิ่งที่ดีงามทางจิตใจ เป็นคุณค่าของชีวิตในการบำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ ให้เกิดความรักสามัคคี ความอบอุ่น

มั่นคงในชีวิต ดังนั้นคุณธรรมเป็นบ่อเกิดของจริยธรรม ส่วนคำว่าจริยธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติหรือหลักความประพฤติที่ดีงามและเป็นไปเพื่อประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนรวม อันส่งผลให้ชีวิตมีระเบียบแบบแผน รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติดี ปฏิบัติถูกต้อง อันเป็นผลมาจากความคิดที่สังคม หรือบุคคลมีความเห็นว่าเป็นการปฏิบัติที่ดี เป็นกรอบกำหนดไว้เพื่อให้สังคมเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความร่มเย็นเป็นสุข มีความรักความสามัคคี และมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

4. จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนามาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติปฏิบัติตามซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน

ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) สรุป ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึงผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถ ของครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผลสำเร็จจากการทำงานของครู มีการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จัดทำและหรือพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล/แผนการสอนรายบุคคล/แผนการจัดประสบการณ์อย่างเป็นระบบ มีกลยุทธิในการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ผลสำเร็จจากการทำงานของครู ที่มีการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม มีการดำเนินการรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียนประจำชั้นหรือประจำวิชาที่รับผิดชอบ และการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

3. ด้านการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผลสำเร็จจากการทำงานของครูที่มีกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ โดยมีแผนการพัฒนาตนเองและดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น หรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด พัฒนาตนเองตามแผน นำความรู้ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สร้าง

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาทในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผล ต่อคุณภาพผู้เรียน โดยครูผู้สอนเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำองค์ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน สร้างนวัตกรรมที่ได้จากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างวัฒนธรรมทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวิชาชีพ

4. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ผลสำเร็จจากการทำงานของครูในการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพสำเร็จ โดยมีการวางแผนดำเนินการ และสรุปผลการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิพลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากความสามารถของครูในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ

3. ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ครูผู้สอนนับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติเพราะครูผู้สอนมีหน้าที่ต้องพัฒนาคน พัฒนาด้านความคิด พัฒนาด้านองค์ความรู้และพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เยาวชนของชาติ ครูผู้สอนจะต้องทำทุกวิถีทางเพื่อที่จะทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนามีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านความรู้ สติปัญญาคุณธรรม และประพฤติตนเป็นคนดีของสังคม ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไว้ดังนี้

สุนันธณีย์ ม่วงเนียม (2560) กล่าวว่า ครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งเพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือบทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการ และการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของครู

ชนัษฎาภรณ์ ใจแน่น (2560) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยครู ทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาเพราะคุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิผล จึงต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้วย

นาตยา ทับยาง (2561) กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูนั้นมีหลายประการ ทำหน้าที่อบรมสั่งสอน เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเป็นคนดีมีศีลธรรม ดูแลเอาใจใส่คอยช่วยเหลือในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้เรียนจะเกิดการพัฒนามากขึ้นเมื่อได้รับการกระตุ้นส่งเสริมจากครูผู้สอน หน้าที่และบทบาทของครูจึงมีความสำคัญมากต่อผู้เรียน

พรพรรณ แป่มสูงเนิน (2561) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งที่องค์กรคาดหวังที่จะได้รับจากบุคลากรทุกคนคือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยอาจจะเท่ากันหรือสูงกว่าตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่างานที่ทำนั้นได้ผลดีเพียงใด บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่โดยการวัดผลการปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินที่แต่ละองค์กรได้กำหนดไว้

จิตตวตี โพธินิล (2561) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้มีการหาวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อนำมาประเมินผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรของตนเอง นอกจากนี้ผลที่ได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีคุณค่าต่อการบริหารงาน สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรของหน่วยงานอย่างเป็นธรรม

2. เพื่อรักษาความเป็นธรรมภายใน ทั้งในแง่มุมการบริหารเงินเดือนค่าตอบแทนและการบริหารงานบุคคล คือ องค์การใดบริหารอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ สามารถสังเกตได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าให้ความสำคัญกับผลงานหรือให้ความสำคัญกับพฤติกรรม

3. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสอนงานและพัฒนาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนา ได้แก่ ช่วยในการตัดสินใจในการสนับสนุนครูที่มีผลงานได้มาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ช่วยคัดคนที่มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานออกจากองค์การ ได้ข้อมูลความต้องการฝึกอบรมและช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมสัมมนา ช่วยให้ข้อมูลเพื่อการโอนย้ายเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปรับเงินเดือน ได้อย่างยุติธรรม

4. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือให้ยึดถือระเบียบ ข้อบังคับร่วมกันอย่างเท่าเทียมกัน

5. เพื่อให้ได้ทราบถึงความรู้ ความสามารถของตนเองในสายตาผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง

6. เพื่อเป็นการทดสอบความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา หากไม่ยุติธรรมแล้ว คนดี มีความสามารถก็จะหนีจากผู้บังคับบัญชา

7. เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาขององค์การในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาในการกำหนดความต้องการฝึกอบรม ความรอบรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานและลักษณะการว่าจ้าง เป็นต้น

8. ใช้เป็นข้อมูลในการป้องกันปัญหาทางการบริหาร คือ ฝ่ายบริหารงานบุคคลสามารถวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายว่ามีความยุติธรรมหรือไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวกหรือไม่หรือถูกใช้เพื่อประโยชน์ของผู้ประเมิน

สุธิกานต์ บริเอก (2564) สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการแสดงให้เห็นถึงงานที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ของบุคลากรที่ได้รับมอบ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และยังเกี่ยวของกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน สามารถให้รายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทั้งจุดเด่น จุดด้อยของบุคลากรแต่ละคน ข้อมูลต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้รับจะถูกนำไปใช้ประโยชน์หลาย ๆ ด้าน

2.4.2 องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ผลของการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อให้ครูที่มีความสามารถปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้ว ประสบผลสำเร็จทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ (ทิพวัลย์ชาลีเครือ, 2559, หน้า 4) ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ดังนี้

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559) กล่าวว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูหมายถึง ผลของการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดเพื่อประโยชน์สูงสุด แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้หรือจากการสังเกต และวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาในผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ

2. ด้านความประพฤติในการรักษาวินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติตีปฏิบัติดี ละเว้นการประพฤติในทางไม่ชอบไม่ควร

3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจ มีความกตัญญู ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ สามัคคี มีวินัย มีน้ำใจและเป็นสุภาพชนเป็นต้น จนเกิดจิตสำนึกที่ดีรู้สึกรับผิดชอบชั่วดี เกรงกลัวต่อการกระทำความชั่วโดยประการต่าง ๆ เมื่อจิตเกิดคุณธรรมขึ้นแล้วจะทำให้เป็นผู้มีจิตใจดี และคิดแต่สิ่งที่ดีจริยธรรม คือ การประพฤติปฏิบัติ การกระทำดีตามคุณธรรมที่มีอยู่ในจิตใจ ปรากฏเป็นความดีงาม ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ เมื่อความดีงามมีความกตัญญู ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ สามัคคี มีวินัย มีน้ำใจ และเป็นสุภาพชน เป็นต้น ถูกแสดงออกทางจรรยา มารยาท การประพฤติปฏิบัติและการกระทำที่ดีตามคุณธรรมที่มีในจิตใจนั้น

4. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติข้อบังคับ มารยาทที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง ฐานะของสมาชิกความดีงามรวมทั้งก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญในตัวคน วิชาชีพ และสังคม

เกียรติสุดา ศรีลาชัย (2560) กล่าวว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูเป็นคุณลักษณะผู้ร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งที่หล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้สำเร็จ

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน และปรับตัวเข้ากับผู้อื่นโดยทีมงานแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ประภัสสร ทองแสง (2560) กล่าวว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

3. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริม แรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สุนันธิณีย์ ม่วงเนียม (2560) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครูเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้งงานในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและงานด้านการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานของ

สถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามความคาดหวังที่ได้วางไว้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ครูมีหน้าที่ในการศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรให้สามารถนำไปจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน พัฒนาสื่อการสอน เทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อำนวยความสะดวกและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มีการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้ประเมินผลการเรียนของผู้เรียน พร้อมทั้งรายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ปัญหาความต้องการของผู้เรียน เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

3. ด้านการให้คำปรึกษา หมายถึง ครูมีหน้าที่ให้คำปรึกษา รับฟังเรื่องเกี่ยวกับการใช้ชีวิตและการศึกษา การเตรียมตัวเพื่ออาชีพและการแก้ไขปัญหา มีการอบรม ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ดีงามให้กับผู้เรียน ปกครองดูแลความทุกข์สุขของผู้เรียนให้ใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข

4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน หมายถึง ครูมีการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนด้วยความเต็มใจ รับฟังความคิดเห็น เคารพการตัดสินใจซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนางานของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษา โดยการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและมีหน้าที่ในการดูแลสอดส่องป้องกัน ดูแลรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษาให้ปลอดภัย

5. ด้านการพัฒนางานและตนเอง หมายถึง ครูมีการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู มีการแสวงหาความรู้ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองพัฒนางานในหน้าที่และพัฒนาหน่วยงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเรียบร้อยและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดไว้

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561) กล่าวว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถของครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดีและส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนการทำงานเป็นทีมการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยยึดตามกรอบกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการตรูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประเมินจาก

1. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรโดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. การรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กฎหมายบัญญัติอย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง ดูแล ป้องกัน ไม่ฝ่าฝืน หรือหลีกเสี่ยงหากพบว่ามีการกระทำความผิด ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการทางวินัยทันทีเพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น การรักษาวินัยที่ดีนั้น นอกจากตัวข้าราชการเองที่จะต้องเรียนรู้สำนึกและตระหนักในหน้าที่แล้วผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแล ส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยด้วย

3. คุณธรรม จริยธรรม มีความหมายดังนี้ คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีภายในบุคคลเป็นความจริงแท้หรือสัจธรรมที่ทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนในกรอบที่ดีงาม มีจิตใจเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข มีความรัก เมตตา ปรารถนาดี ไม่เบียดเบียนทำร้ายกัน เป็นลักษณะของความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจ เป็นสภาพคุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจของมนุษย์เป็นเวลายาวนาน เป็นตัวกระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงาม คุณธรรมเป็นสิ่งที่ดีงามทางจิตใจ เป็นคุณค่าของชีวิตในการบำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ให้เกิดความรักสามัคคี ความอบอุ่นมั่นคงในชีวิต ดังนั้นคุณธรรมเป็นบ่อเกิดของจริยธรรม ส่วนคำว่าจริยธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติหรือหลักความประพฤติที่ดีงามและเป็นไปเพื่อประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนรวม อันส่งผลให้ชีวิตมีระเบียบแบบแผน รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติดีปฏิบัติถูกต้อง อันเป็นผลมาจากความคิดที่สังคมหรือบุคคลมีความเห็นว่าเป็นการปฏิบัติที่ดี เป็นกรอบกำหนดไว้เพื่อให้สังคมเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีความร่มเย็นเป็นสุขมีความรักความสามัคคีและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

4. จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน

กรรณิการ์ บุญอาจ (2561) กล่าวว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามข้อบังคับคุรุสภาซึ่งเป็นเกณฑ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความพยายามที่จะให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีความเจริญก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพของตนทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน เพื่อให้การเรียนการสอน

บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด และวิชาชีพครูได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง

2. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง กระบวนการสร้างเสริมความเจริญงอกงามให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรมอย่างสมดุลกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนในชาติอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา

3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องครูมีแผนการสอนที่จัดมวลประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งการเรียนรู้มิได้เกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น แต่การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา การสอนจึงมุ่งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต และสถานการณ์ปัจจุบัน เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน ควรจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. การประพฤติปฏิบัติตน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของครูทั้งทางกาย วาจา และจิตใจเหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดจรรยาบรรณวิชาชีพ ระเบียบวินัยและจารีตประเพณีของครูอย่างสม่ำเสมอ จนเป็นที่ยอมรับ เลื่อมใสศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป

5. การร่วมมือกับผู้อื่น หมายถึง การใช้ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นการรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่นการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ตลอดจนการแสวงหาความร่วมมือจากผู้อื่นด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การใช้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การใช้ความพยายามในการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสภาพของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศด้านวิชาชีพครู การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผล และสามารถนำข้อมูลนั้นมาใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

ราชกิจจานุเบกษา (2561) ได้บัญญัติเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 ได้กำหนดไว้ในข้อ 3 ในกฎ ก.ค.ศ.นี้ โดยให้คณะกรรมการที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานและความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) สรุป ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถ ของครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผลสำเร็จจากการทำงานของครู มีการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จัดทำและหรือพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล/แผนการสอนรายบุคคล/แผนการจัดประสบการณ์อย่างเป็นระบบ มีกลยุทธิในการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ผลสำเร็จจากการทำงานของครู ที่มีการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม มีการดำเนินการรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียนประจำชั้นหรือประจำวิชาที่รับผิดชอบ และการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

3. ด้านการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผลสำเร็จจากการทำงานของครูที่มีกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ โดยมีแผนการพัฒนาตนเองและดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น หรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด พัฒนาตนเองตามแผน นำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำ มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาท ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาท ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผล ต่อคุณภาพผู้เรียน โดยครูผู้สอนเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำองค์ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน สร้างนวัตกรรมที่ได้จากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างวัฒนธรรมทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวิชาชีพ

4. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ผลสำเร็จจากการทำงานของครูในการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สำเร็จโดยมีการวางแผนดำเนินการ และสรุปผลการดำเนินงาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยใช้เกณฑ์ข้อที่สอดคล้อง เพื่อให้เห็นภาพองค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ผู้วิจัย จึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงการสังเคราะห์องค์กอบการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ที่	นักวิชาการ / แนวคิดทฤษฎีการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	1 ทิพวัลย์ ขาลเครือ (2559)	2 เกียรติสุดา ศรีลาชัย (2560)	3 ประภัสสร ทองแสง (2560)	4 สุนันธิณีย์ ม่วงเนียม (2560)	5 ธิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561)	6 กรรณิการ์ บุญอาจ (2561)	7 ราชกิจจานุเบกษา (2561)	8 ปิยากรณ์ พลเสนา (2562)	ความถี่	ร้อยละ
1	การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ		✓	✓	✓		✓	✓	✓	6	75.00
2	การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓				✓		✓	✓	4	50.00
3	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน				✓		✓	✓	✓	4	50.00
4	การรักษาวินัย	✓				✓	✓	✓		4	50.00
5	คุณธรรม จริยธรรม	✓	✓			✓		✓		4	50.00
6	จรรยาบรรณวิชาชีพ	✓	✓			✓		✓		4	50.00
7	การทำงานเป็นทีม		✓	✓						2	25.00
8	ผลการปฏิบัติงาน	✓				✓			✓	3	37.50
9	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน		✓	✓						2	25.00
10	การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน						✓			1	12.50
11	สมรรถนะการทำงานร่วมกับชุมชน				✓					1	12.50
12	การบริการที่ดี			✓						1	12.50
13	การร่วมมือกับผู้อื่น						✓			1	12.50
14	การใช้ข้อมูลข่าวสาร						✓			1	12.50
15	การพัฒนาหลักสูตร				✓					1	12.50
16	การให้คำปรึกษา				✓					1	12.50

จากตารางที่ 2.2 สรุปได้ว่าองค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยใช้เกณฑ์ข้อที่สอดคล้องกัน ตั้งแต่ความถี่ 4 ขึ้นไป (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) ประกอบไปด้วย 6 ด้านได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ 2) การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4) การรักษาวินัย 5) คุณธรรม จริยธรรม 6) จรรยาบรรณวิชาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้ จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ มีนักวิชาการหลายท่าน ให้ความหมาย การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

อาคม นาวิเศษ (2560) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม ความสามารถของตนเอง ตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานให้มีคุณภาพ และส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยงาน มีผลผลิต มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

อัญ เรืองศาสตร์ (2560) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรู้จักเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญงอกงามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อสะสมความรู้และประสบการณ์ให้มีมากขึ้นและเป็นการนำพาชีวิตสู่ความเจริญกาวหน้า ซึ่งครูที่สะสมความรู้และประสบการณ์ได้ดีจะสามารถพัฒนาตนเองได้มากขึ้น

ชัยยุทธ อนุวรรณ (2560) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึงกระบวนการปรับเปลี่ยนของบุคคลที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อตอบสนองหรือให้บรรลุตามเป้าหมายและจุดประสงค์ที่ตนเองต้องการ สร้างความสามารถของตนเองให้มีมากขึ้น มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทั้งยังมีคุณธรรม จริยธรรม ทัศนคติต่าง ๆ ที่ดีต่องาน ตลอดจนจรรยาบรรณในวิชาชีพและยังส่งผลให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ตลอดจนเป็นการเรียนรู้ไปตลอดชีวิต

เนตรนภา พูลเพิ่ม (2560) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลง การปรับปรุง แก้ไขเกี่ยวกับตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองการพัฒนาความก้าวหน้า และการพัฒนาศักยภาพของตนเองเป็นการพัฒนาตนเองทั้งในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นพัฒนา หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพโดยครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองมีการและเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายวิชาการหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาการ มีการนำความรู้ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีจัดทำแผนพัฒนาตนเองและนำแผนพัฒนาตนเองมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เกียรติสุดา ศรีลาชัย (2560) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้สำเร็จ

สุนันธิณีย์ ม่วงเนียม (2560) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ครูมีการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู มีการแสวงหาความรู้ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองพัฒนางานในหน้าที่และพัฒนาหน่วยงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเรียบร้อยและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดไว้

กรรณิการ์ บุญอาจ (2561) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความพยายามที่จะให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีความเจริญก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพของตนทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุดและวิชาชีพครูได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง

ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผลสำเร็จจากการทำงานของครูที่มีกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ โดยมีแผนการพัฒนาตนเองและดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น หรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด พัฒนาตนเองตามแผน นำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้นำมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาท ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผล ต่อคุณภาพผู้เรียน โดยครูผู้สอนเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำองค์ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน สร้างนวัตกรรมที่ได้จากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างวัฒนธรรมทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวิชาชีพ

สุทธิกานต์ บริเอก (2564) สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มเติมทักษะความรู้ ความสามารถรวมทั้งพฤติกรรมคุณลักษณะและทัศนคติที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ โดยมีแผนการพัฒนาตนเองและดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาต้นสังกัด พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จาก

การพัฒนาตนเอง ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายวิชาการ และมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จนั้น คือ เทคนิคการจัดการชั้นเรียนเพื่อใช้สำหรับประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาให้ได้มากที่สุด ซึ่งครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องทำความเข้าใจเพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงและให้ความหมาย การบริหารจัดการชั้นเรียน ดังนี้

ประสงค์ สกุลซ้ง (2560) ได้ให้ความหมายของกาบริหารจัดการชั้นเรียนไว้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครูในการอำนวยความสะดวก ควบคุมพฤติกรรม จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นิภาภรณ์ ซ้ายโพธิ์กลาง (2561) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียนไว้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดสภาพของห้องเรียน การจัดตกแต่งห้องเรียนทางวัตถุหรือทางกายภาพให้มีบรรยากาศและความปลอดภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เต็มศักยภาพของนักเรียน การควบคุมห้องเรียนการดูแลห้องเรียนหรือการจัดการกับพฤติกรรมของนักเรียน และยังรวมไปถึงการวางแผนขอบข่ายหลักการวิธีการและทักษะสำคัญ ๆ ให้ชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นต้น การบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสอนของครูและการเรียนของนักเรียนจะต้องคำนึงถึงการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนเพื่อกระตุ้นส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ รวมถึงการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนการสร้างกฎระเบียบในชั้นเรียนการจัดการเรียนการสอนให้สามารถดำเนินการไปอย่างราบรื่นและการจัดการสื่อสารสนเทศโดยมีเป้าหมาย เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนการสอนตลอดจนบรรลุเป้าหมายของการศึกษา

ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) สรุป การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ผลสำเร็จจากการทำงานของครู ที่มีการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ค่านิยมที่ดีงาม มีการดำเนินการรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์สังเคราะห์อย่างเป็นระบบมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียนประจำชั้นหรือประจำวิชาที่รับผิดชอบ และการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

สุทธิกานต์ บริเอกส (2564) สรุปได้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยครูผู้สอนมีการบริหารจัดการชั้นเรียนและการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของชั้นเรียน มีการจัดการระบบช่วยเหลือผู้เรียนที่เป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ของชั้นเรียนได้อย่างสะดวกและรวดเร็วสามารถตรวจสอบได้

Moore (2001) ให้คำจำกัดความว่า การจัดการชั้นเรียน เป็นกระบวนการของการจัดระบบระเบียบและสร้างห้องเรียนให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียนมักจะถูกรับรู้ว่าเกี่ยวข้องกับการรักษาระเบียบวินัยและควบคุมชั้น อย่างไรก็ตาม การเข้าใจเช่นนี้ เป็นเรื่องง่ายเกินไปทั้งนี้ เพราะการจัดการเรียนมีหลายสิ่งที่มากไปกว่านั้นคือการสร้างและดูแลเอาใจใส่บรรยากาศแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม จัดทำข้อมูลสารสนเทศของชั้นเรียน การจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นปัจจุบัน การรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบและถูกต้อง เพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน

3. ด้านการจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และทักษะให้แก่ผู้เรียน หลักสูตรจะสัมฤทธิ์ผลได้มากหรือน้อยจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของครูผู้สอนในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงและให้ความหมาย การจัดการเรียนการสอน ดังนี้

กรรณิการ์ บุญอาจ (2561) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง ครูมีแผนการสอนที่จัดมวลประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งการเรียนรู้มิได้เกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น แต่การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาการสอนจึงมุ่งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตและสถานการณ์ปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน ควรจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ปฏิมากาญจน์ แสนโสภาวัน (2560) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง หลักการ แบบแผนแนวทางกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม

อังจิมา คงโอ (2560) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการการจัดกิจกรรมที่ผู้สอนได้จัดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนถึงการประเมินผล การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย กิจกรรมด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

สุนันธิณีย์ ม่วงเนียม (2560) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อำนวยความสะดวกและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มีการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้ประเมินผลการเรียนของผู้เรียน พร้อมทั้งรายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ปัญหาความต้องการของผู้เรียน เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

สุพัตรา คำโพธิ์ (2560) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดสถานการณ์หรือการกำหนดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ส่งผลให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ โดยครูผู้สอนจะต้องคำนึงถึงหลักสูตร วิธีการสอน สื่อการสอน และการวัดประเมินผลการสอน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการจัดกานเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ

วิไลวรรณ ศรีสวัสดิ์ (2560) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง กิจกรรมที่เกิดจากการจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้สอน เพื่อผู้เรียนจะได้เกิดการเรียนรู้ที่มีแบบแผนให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของหลักสูตรที่กำหนด เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

ณัฐกฤต ภูกลาง (2561) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อถ่ายทอดความรู้ความคิดหรือแนวปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มีประสบการณ์และพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียน ครอบคลุมทั้งภาคทฤษฎีและการปฏิบัติ ได้แก่

1. ด้านอาจารย์ผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ กำหนดบริบทของการเรียนรู้ให้ผู้เรียนใช้ความคิดให้ซับซ้อนยิ่งขึ้น และเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของเนื้อหาวิชา

2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การจัดเวลาเรียนการจัดห้องเรียนและการดำเนินการสอนหรือการให้ข้อมูลกิจกรรมการสอนการใช้กลวิธีการสอนในการถ่ายทอดความรู้ และการใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับความสนใจความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และทักษะต่าง ๆ

3. ด้านปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนทั้งในเรื่องสิ่งแวดล้อมบรรยากาศในการเรียน อาคารเรียน สถานที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ สื่อที่ใช้ในในการจัดการเรียนการสอนและรวมทั้งบุคลากร

ปิยวรรณ ศิริเดชาขจร (2561) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ขั้นตอนการมีส่วนร่วมการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ตั้งแต่เริ่มนำเข้าสู่บทเรียนให้ผู้เรียนทำกิจกรรมโดยมีส่วนร่วมปฏิบัติจนถึงการสรุปบทเรียนนั้น

สมชาย บุญสุ่น (2561) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การสอนโดยใช้กระบวนการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน มีเป้าหมายการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ดังนั้น การสอนจะประสบผลสำเร็จได้ดีถ้าผู้สอนรู้จักใช้ศาสตร์อย่างมีศิลป์ในการจัดการเรียนการสอน

ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) สรุป การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผลสำเร็จจากการทำงานของครู มีการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จัดทำและหรือพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล/แผนการสอนรายบุคคล/แผนการจัดประสบการณ์อย่างเป็นระบบ มีกลยุทธิในการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

สุทธิกานต์ บริเอก (2564) สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยครูผู้สอนมีการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล/แผนการสอนรายบุคคล/แผนการจัดประสบการณ์ มีการใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มีการสร้างและหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยครูผู้สอนมีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคลแผนการจัดประสบการณ์ ใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน สร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

4. ด้านการรักษาวินัย

การรักษาวินัย เป็นแบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัย ตามที่กฎหมายบัญญัติอย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง ดูแล ป้องกันไม่ฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยง หากพบว่ามีการกระทำความผิด ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการทางวินัยทันทีเพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงและให้ความหมาย การรักษาวินัย ดังนี้

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559) กล่าวว่า ความประพฤติในการรักษาวินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติตีปฏิบัติดี ละเว้นการประพฤติในทางไม่ชอบไม่ควร

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561) กล่าวว่า การรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กฎหมายบัญญัติอย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง ดูแล ป้องกัน ไม่ฝ่าฝืน หรือหลีกเสี่ยงหากพบว่ามีการกระทำความผิด ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการทางวินัยทันทีเพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น การรักษาวินัยที่ดีนั้น นอกจากตัวข้าราชการเองที่จะต้องเรียนรู้สำนึกและตระหนักในหน้าที่แล้วผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแล ส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยด้วย

กรรณิการ์ บุญอาจ (2561) กล่าวว่า การประพฤติปฏิบัติตน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของครูทั้งทางกาย วาจา และจิตใจเหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดจรรยาบรรณวิชาชีพ ระเบียบวินัยและจารีตประเพณีของครูอย่างสม่ำเสมอ จนเป็นที่ยอมรับ เลื่อมใสศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป

สุทธิกานต์ บริเอก (2564) กล่าวว่า วินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ในหมวดที่ 6 มาตรา 82 – มาตร 97 วินัยและการรักษาวินัยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 สามารถแบ่งลักษณะวินัยข้าราชการออกได้ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. วินัยต่อประเทศชาติ สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

2. วินัยต่อประชาชนและผู้เรียนให้ความเป็นธรรมให้การต้อนรับและไม่กลั่นแกล้ง ดูหมิ่นเหยียดหยามประชาชน

3. วินัยต่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

4. วินัยต่อเพื่อร่วมงาน รู้รักสามัคคี สุภาพเรียบร้อย ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

5. วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

6. วินัยต่อตนเอง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียง ไม่ทำให้เสียชื่อเสียง

สรุปได้ว่า การรักษาวินัย หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านการรักษาวินัยประพฤติปฏิบัติตน ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ให้เหมาะสมตามที่กฎหมายบัญญัติอย่างเคร่งครัด สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยและวางตนเป็นกลางทางการเมือง ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน และไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง และรักษาความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

คุณธรรม จริยธรรม เป็นคำที่มีความหมายใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาอย่างลึกซึ้งในความหมายแต่ละคำนั้น ย่อมมีความแตกต่างและคล้ายกันบ้างบางประการเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณงามความดีทั้งสิ้น ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งมีนักการศึกษานักวิชาการกล่าวถึงและ ได้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

ผจญ งามมานะ (2560) กล่าวว่า การมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคนและจำเป็นต้องปลูกฝังตั้งแต่เยาว์วัยโดยเฉพาะเด็กในวัยเรียน เพราะเด็กในวัยเรียนเป็นช่วงที่สามารถเรียนรู้และรับการปลูกฝังความคิดที่ถูกต้องได้ง่าย เด็ก ๆ ควรได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอควบคู่ไปกับวิชาความรู้และการปฏิบัติเพื่อเติบโตขึ้นเป็นประชากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สถาบันที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนก็คือ ครู การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม จึงเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งส่วนหนึ่งในการให้การศึกษาและเป็นงานอันเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่สนองนโยบายรัฐบาลในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนของชาติและรับผิดชอบในการให้การศึกษาอบรมในโรงเรียน คือ ครู อาจารย์ ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและอบรมแก่เยาวชน

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561) ได้ให้ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม มีความหมายดังนี้ คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีภายในบุคคลเป็นความจริงแท้หรือสัจธรรมที่ทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนในกรอบที่ดีงาม มีจิตใจเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข มีความรัก เมตตา ปรารถนาดี ไม่เบียดเบียนทำร้ายกันเป็นลักษณะของความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจ เป็นสภาพคุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจของมนุษย์เป็นเวลายาวนานเป็นตัวกระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงาม คุณธรรม เป็นสิ่งที่ดีงามทางจิตใจ เป็นคุณค่าของชีวิตในการบำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ให้เกิดความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงในชีวิต ดังนั้นคุณธรรมเป็นบ่อเกิดของจริยธรรม ส่วนคำว่าจริยธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติหรือหลักความประพฤติที่ดีงามและเป็นไปเพื่อประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนรวม อันส่งผลให้ชีวิต มีระเบียบแบบแผน รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติดีปฏิบัติถูกต้อง อันเป็นผลมาจากความคิดที่สังคมหรือบุคคลมีความเห็นว่าเป็นการปฏิบัติที่ดีเป็นกรอบกำหนดไว้เพื่อให้สังคมเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีความร่มเย็นเป็นสุขมีความรักความสามัคคีและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

วัลย์ลี สุขงาม (2561) กล่าวว่า คุณธรรมและจริยธรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์เพื่อให้มีคุณภาพ ลักษณะอันนำมาซึ่งความเป็นพลเมืองที่ดี ความประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามตามคำสั่งสอนในศาสนาหรือการประพฤติตามเกณฑ์ที่ถูกต้องทั้งกาย วาจา และจิตใจอันก่อให้เกิดประโยชน์และความสุขทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนรวม นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของสังคม เพราะฉะนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดมีในตัวบุคคลมากที่สุด

อรอุมา โตประเสริฐ (2562) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรม มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งทั้งต่อบุคคล องค์กร และสังคมเป็นแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติในชีวิตที่ส่งผลให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจเป็นคนดีคนเก่งของสังคม ทำให้การดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

สุทธิกานต์ บริเอก (2564) สรุปได้ว่า คุณธรรมและจริยธรรมเป็นเครื่องส่งเสริมความสงบสุขและความเจริญ ฉะนั้นผู้ต้องการความสงบสุข และความเจริญจึงต้องมีการฝึกฝนตนเองให้มี

คุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้มิใช่เพียงเพื่อให้ตนเองมีความสงบสุขและความเจริญเป็นการส่วนตัวแต่เพียงผู้เดียวเท่านั้น หากแต่เพื่อให้ชาติบ้านเมือง สังคมส่วนรวมมีความสงบสุขและความเจริญด้วย

สรุปได้ว่า คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยครูผู้สอนประพฤติปฏิบัติตามหลักความประพฤติที่ดีงาม มีจิตสำนึกสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคม บำเพ็ญประโยชน์และเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้เรียนและบุคคลทั่วไป ประพฤติปฏิบัติตนตามครรลองของวัฒนธรรม หลักธรรมทางศาสนาและประเพณีอันดีงามของไทย เคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน หลีกเลี่ยงอบายมุข เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคมส่วนรวม

6. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นประมวลความประพฤติ ข้อบังคับ มารยาทที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก ความดีงามรวมทั้งก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญในตัวคน วิชาชีพ และสังคม (ทิพวัลย์ ชาลีเครือ, 2559)

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึงประมวลความประพฤติ ข้อบังคับ มารยาทที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก ความดีงามรวมทั้งก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญในตัวคน วิชาชีพ และสังคม

เกียรติสุดา ศรีลาชัย (2560) กล่าวว่า จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน

สุทธิกานต์ บริเอก (2564) สรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นมาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ โดยข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ได้กำหนดจรรยาบรรณของวิชาชีพ ได้แก่ หมวด 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง หมวด 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมวด 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมวด 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมวด 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามมาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม มีความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพ ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ ของผู้เรียน และผู้รับบริการ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาระดับของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยประถมศึกษาเลย เขต 2

ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 กระทรวงศึกษาธิการได้ปรับโครงสร้างการบริหารราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 จึงทำให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเลย สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเลยและหน่วยงานย่อยของ 3 หน่วย รวมตามการปรับโครงสร้างการบริหารราชการ เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย โดยมีการแบ่งเขตการบริหารออกเป็น 2 เขต คือ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	รับผิดชอบอำเภอ	ที่ตั้ง
เลย เขต 1	เมือง, นาด้วง, ปากชม, เชียงคาน, ท่าลี่, ภูเรือ, ด่านซ้าย และนาแห้ว	อำเภอเมือง
เลย เขต 2	วังสะพุง, ภูหลวง, ภูกระดึง, หนองหิน, ผาขาว และเอราวัณ	อำเภอวังสะพุง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนชุมชนวังสะพุง ตำบลวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย 42130 โดยการนำของ ดร.ธีรวุฒิ เจริญราษฎร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเลย ได้มาดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2

ต่อมาได้มีการแยกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย เพิ่มอีก 1 แห่ง เป็นเขตพื้นที่ 3 แห่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	รับผิดชอบอำเภอ	ที่ตั้ง
เลย เขต 1	เมือง, นาด้วง, ปากชม, เชียงคาน, ท่าลี่, ภูเรือ, ด่านซ้าย และนาแห้ว	อำเภอเมือง
เลย เขต 2	วังสะพุง, ภูหลวง, ภูกระดึง, หนองหิน, ผาขาว และเอราวัณ	อำเภอวังสะพุง
เลย เขต 3	ภูเรือ, ด่านซ้าย และนาแห้ว	อำเภอด่านซ้าย

และมีการแยกส่วนราชการออกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยในเขตพื้นที่จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู ได้จัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ 19 (เลย-หนองบัวลำภู)

ต่อมาในวันที่ 9 กรกฎาคม 2554 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้มีการย้ายสำนักงานที่เดิมไปตั้งอยู่บ้านเลขที่ 256 หมู่ที่ 3 บ้านโนนสว่าง ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย 42130 จนถึงปัจจุบันนี้

2.5.1 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2545 และ มาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

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

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.5.2 แนวทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1. จัดการศึกษาในระดับปฐมวัยให้กับเด็กปฐมวัยได้ครบทุกคนอย่างเป็นองค์รวมบนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและ พัฒนาการตามวัยของเด็กแต่ละคนให้เต็มตามศักยภาพภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน และเกิดการเพื่อให้มีพัฒนาการที่สมบูรณ์ครบถ้วนรอบด้านและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของเด็ก และจัดการศึกษาระดับภาคบังคับให้กับประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาจัดการศึกษาภาคบังคับให้กับเด็กทุกคน อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ทั้งด้านโอกาสและให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2. เร่งรัดการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็นทุกระดับชั้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการสนับสนุนกิจกรรมการการจัดการเรียนกระบวนการเรียนรู้ทางด้านภาษาไทยและคณิตศาสตร์และสนับสนุนการอ่านออกเขียนได้เพื่อให้เด็กอ่านออกเขียนได้คิดเลขเป็นตั้งแต่ปีแรกของเรียนในการศึกษาภาคบังคับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

3. นำนวัตกรรมที่มีความหลากหลายมาใช้ในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้พื้นที่เป็นฐาน เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพ ตามเป้าหมายของ “วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2”

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา จัดทำหลักสูตร หรือ โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตและการมีงานทำให้กับนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นทุกคน โดยใช้ชีวิตผู้เรียนเป็นตัวตั้งสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจสนับสนุนและส่งเสริมทักษะในการดำรงชีวิตในสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันให้กับผู้เรียนให้สามารถเข้าใจและมีเหตุผลในการดำรงชีพอย่างมีความสุขในสังคม

5. ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนา และจัดหาแหล่งเรียนรู้ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ แก่สถานศึกษา ให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและได้รับการรับรองจากการประเมินภายนอก กับสถานศึกษาในการเข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งจากภายในและภายนอกอย่างมีระบบ

7. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นในการแสวงหาความรู้ในโลกเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และพัฒนางานในหน้าที่โดยใช้นวัตกรรมรวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการ PLC ในการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบันที่มีการใช้ระบบดิจิตอลและโซเชียลเน็ตเวิร์ค เข้ามาจัดการศึกษา รวมทั้งรูปแบบความหลากหลายในการแสวงหาความรู้ และการจัดกระบวนการเรียนรู้

8. บริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญคือคุณภาพเด็ก คุณภาพครู บุคลากร และผู้รับบริการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

9. การจัดประชุม/สัมมนา/อบรม ด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้ง ON SITE และ ONLINE ผ่านแพลตฟอร์มที่หลากหลาย ให้มีวิธีการที่เข้าถึงและเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

2.5.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้น้อมนำแนวพระราชดำริสืบสานพระราชปณิธานและพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (National Strategy) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสากล ภายใต้การประสานความร่วมมือกันกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน เพื่อร่วมกันดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง เสมอภาค และมีคุณภาพได้มาตรฐานสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังนี้

อุดมการณ์ (Ideology)

“องค์กรมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างเครือข่ายการทำงาน บริการประทับใจ”

ค่านิยม (Core Values)

“รับผิดชอบ สร้างสรรค์ สามัคคี มีจิตอาสา”

คุณธรรมอัตลักษณ์ (Moral Identity)

“รับผิดชอบ สามัคคี มีจิตสาธารณะ”

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

7. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

เป้าประสงค์หลัก (Goals)

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

3. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะมีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

7. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาโดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

2.5.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้รูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4S4B6Q Model ดังนี้

เป้าหมาย

1. Student Based Management จัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการทักษะอาชีพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีมาตรฐาน คือ เต็มเรียนรู้ เต็มคุณลักษณะ เต็มสมรรถนะ และเต็มศักยภาพ

2. Teacher Based Management บริหารจัดการเรียนรู้และขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งให้ความสำคัญกับครูสายผู้สอนเป็นสำคัญ พัฒนาให้ครูเป็นผู้จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยมีมาตรฐานคือ เต็มหลักสูตร เต็มจิตวิญญาณ เต็มสมรรถนะ และเต็มศักยภาพ

3. Classroom Based Management มุ่งบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้นที่ห้องเรียนทั้งในรูปแบบการเรียนการสอน 5 รูปแบบ ประกอบด้วย การเรียนแบบ On – site, On – Air, On – Line, On - demand และ On - hand ให้เป็นห้องเรียนแห่งการเรียนรู้โดยมีมาตรฐาน คือ เต็มสุข เต็มเวลาเต็มเทคโนโลยี และเต็มการแสวงหา

4. Director Based Management มุ่งให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้เอื้ออำนวยในการขับเคลื่อนคุณภาพทางการศึกษาให้แก่ครู ให้ครูเป็นผู้สร้างการเรียนรู้และให้เป็นห้องเรียนแห่งการ

เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยมีมาตรฐาน คือ เต็มเวลา เต็มจิตวิญญาณ เต็มสนับสนุน และเต็มผลสัมฤทธิ์มาตรการรูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4S4B6Q Model ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีกระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. วางแผนร่วมกัน (Plan)

การวางแผนเริ่มต้นด้วยสำรวจปัญหา และสภาพบริบทร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับกลุ่มพัฒนาคุณภาพ และระดับโรงเรียน เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการให้แก้ไข ตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหาว่าเกี่ยวข้องกับใคร มีแนวทางแก้ไขอย่างไร และจะต้องปฏิบัติอย่างไร

2. มุ่งมั่นพัฒนา (Act)

เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้นวางแผนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมตามบริบทของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์วิจารณ์ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงแผนการดำเนินงาน

3. นิเทศแบบกัลยาณมิตร (Observe)

เป็นกระบวนการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการพัฒนา โดยเน้นที่กระบวนการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร จากคณะกรรมการนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย ก.ต.ป.น. ประธานอำเภอ ประธานกลุ่ม ครูที่มีความเชี่ยวชาญ และศึกษานิเทศก์ โดยในการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศในแต่ละครั้ง ขึ้นอยู่กับบริบทของการนิเทศ นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ยังสนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยมุ่งการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่โรงเรียนอย่างเป็นกัลยาณมิตร

4. สะท้อนคิดชื่นชมผลงาน (Reflect)

เป็นการสะท้อนผลการดำเนินการพัฒนา ด้วยกระบวนการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) เพื่อให้ทราบถึงผลการพัฒนาว่า บรรลุความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีจุดที่ควรพัฒนาต่อ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกระดับ ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เพื่อนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงพัฒนาซึ่งเป็นสารสนเทศจากการปฏิบัติ เปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยกย่องชมเชย นักเรียน ครู ผู้บริหาร และโรงเรียนที่สามารถดำเนินการ ได้บรรลุตามมาตรฐานตัวชี้วัด

1. นักเรียนที่ประสบความสำเร็จอันเป็นผลจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. ครูสามารถจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับรายวิชาและธรรมชาติของผู้เรียน มีการผลิตและใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน มีการวัดและประเมินผลที่เน้นพัฒนาการของผู้เรียน มีการวิจัยในชั้นเรียนและนำมาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนด้วยความรักความเมตตา

3. ผู้อำนวยการโรงเรียน มีภาวะผู้นำ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเอื้ออำนวยให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

4. ห้องเรียนในสถานศึกษาที่เป็นห้องเรียนแห่งการเรียนรู้ และห้องเรียนแห่งการแสวงหาความรู้เป็นห้องเรียนที่มีความสุข ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่

5. โรงเรียนที่มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้มีสิ่งแวดล้อมที่ร่มรื่น และมีความปลอดภัย มีระบบการบริหารงบประมาณที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีบรรยากาศทั้งภายในและบริเวณโดยรอบสำนักงาน สะอาด สวยงามเป็นระเบียบร่มรื่นน่าอยู่เป็นแบบอย่างได้ มีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษาครบถ้วน เข้าถึงได้ง่ายและเป็นปัจจุบัน บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกคนปฏิบัติงานด้วยจิตวิญญาณของผู้ให้บริการ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของกรูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกยา 2560 จำนวน 351 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครซี่ และ มอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) และ ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน โดยการนำความคิดเห็นจากการ สัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตามขอบเขตด้านเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) กาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่

ระดับ .05 ยกเว้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นุชิดา สุวแพทย์ (2560) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง และเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะ ด้านบทบาทหน้าที่และด้านคุณลักษณะทางสังคม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายการสอนและผู้บริหารในงานวิจัยนี้คือคณบดี ผลการวิจัยพบว่า ระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 4 ด้าน ในสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านบทบาทหน้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในขณะที่สภาพที่คาดหวังของทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านบทบาทหน้าที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดและด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด การเปรียบเทียบภาวะผู้นำในสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังด้วยค่าดัชนี PNI เป็นการชี้วัดถึงภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่าค่าดัชนี PNI ที่มีค่ามากที่สุดในแต่ละด้านเป็นดังนี้ ด้านบุคลิกภาพควรยอมรับความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น ด้านทักษะ ควรจัดคนให้ตรงกับงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ควรมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคคล และด้านลักษณะทางสังคม ควรเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม สรุปโดยรวมทุกด้านได้ว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและเข้าถึงได้ คิดเชิงบวก มีทักษะเชิงมนุษย์ มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอกับบุคลากร เปิดโอกาสให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีการสร้างกระบวนการและเกณฑ์การให้รางวัลกับบุคลากรที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และมีการรายงานผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

สาวิตรี มาตขาว (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน 4) ค้นหาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนและ 5) หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 352 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอย

พหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ส่วนการหาแนวทางพัฒนาใช้วิธีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เลือกมาศึกษาทุกปัจจัยมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r_{xy} = 0.740) เมื่อพิจารณารายด้าน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน มี 5 ปัจจัย เรียงตามลำดับการมีอำนาจพยากรณ์สูงสุดลงไปตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน รองลงมาคือ ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนานักเรียน และด้านการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยรวมได้ร้อยละ 54.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± .258 5) แนวทางการพัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบเชิงปริมาณและให้มีการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร การพัฒนานักเรียน การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 342 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .993 และแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กัน 4) สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 53.40

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาสถานศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) สร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยเป็นแบบผสานวิธี (Mixed Methods) โดยดำเนินการเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษารายกรณี และจัดทำกรอบแนวคิดเพื่อร่างตัวบ่งชี้ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 721 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.55 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของCronbach เท่ากับ 0.82 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระยะที่ 3 การสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินคุณภาพโดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของ ลิเคอร์ท (Likert scale) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จำนวน19 ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดคือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ไค-สแควร์ (Chi-Square : X^3) เท่ากับ 37.41 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ df เท่ากับ 54 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

ชัยนาม บุญนิตย์ (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ ศึกษาสภาพปัจจุบัน และเปรียบเทียบโดยจำแนกตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ประชากรที่ใช้การวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวม 162 โรงเรียน จำนวน 1,375 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 116 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย และครูจำนวน 292 คนโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น รวมทั้งหมด 408 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มี 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความมีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2. ด้านมีความรู้ความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีและนวัตกรรม 3. ด้านกาบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม 4. ด้านการสนับสนุนส่งเสริม การจัดโครงสร้างพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร 5. ด้านใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน 6. ด้านการสร้างความตระหนักและความเข้าใจ จริยธรรมในการใช้งานเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่องค์กร 7. ด้านใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนา ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน 8. ด้านความรู้ กฎหมายการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2 จำแนกขนาดโรงเรียนตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ระดับ 0.05

วรัชยา ลาบบุญ (2563) ได้ศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 2) ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 3) เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน 4) เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน 5) หาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 6) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และ 7) หาแนวทาง

ยกระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 339 คน จาก 212 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 67 คน และครูผู้สอน 272 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยใช้สถานศึกษาในการแบ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีความเชื่อมั่น = .983 สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและวุฒิทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านบุคลิกภาพ (X1) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.644 6. แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมี 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำและด้านมนุษยสัมพันธ์

เดชา ลุนาวงค์ (2564) ได้ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสองระยะ คือ ระยะแรกเป็นการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิง

นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และพหุกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น จำนวน 3 โรงเรียน ระยะที่สองเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 360 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ 20 เท่าของตัวแปร การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.37 - 0.85 และค่าความเชื่อมั่น 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และ 4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม 2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ การริเริ่มการเรียนรู้ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3. โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 78.68, df = 93, p-value = 0.85, X^2/df = 0.84, RMSEA = 0.00, GFI =0.98, AGF = 0.96 โดยตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรในรูปแบบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 91

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยและการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และระยะที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการโดยการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 341 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ

Krejcie and Morgan การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.50 -1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.34 - 0.85 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

สุธิกานต์ บริเอก (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารถานศึกษาและครูผู้สอน หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และแนวทางยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 348 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 268 - 918 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9797 และด้านการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .337 - 914 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9770 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation efficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง 6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7.การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ มุ่งมั่นตั้งใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมที่ดี สร้างเชื่อมั่น ความศรัทธา ให้ขวัญกำลังใจ ให้ความสนใจ ชื่นชม ยกย่อง ชมเชยแก่ผู้ร่วมงาน สร้างความตระหนัก ความเข้าใจเจตคติที่ดี แสวงหาความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนนำเทคนิควิธีการสอน นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้สร้างแรงจูงใจ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน 2) ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการวางแผนการบริหารจัดการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ไปใช้ในสถานศึกษา พัฒนาตนเองและเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน สร้างความตระหนัก และความสำคัญของกฎ ระเบียบและจริยธรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ถูกต้องตีงามเหมาะสม

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Kathleen (2012, pp. 49-72) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเปรียบเทียบกับกับภาวะผู้นำที่เน้นผู้นำเป็นสำคัญ เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้โรงเรียน 2 แห่ง โรงเรียนที่ 1 ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบริหาร โรงเรียนที่ 2 ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำที่เน้นผู้นำเป็นสำคัญเปรียบเทียบโดยหาข้อมูลจากการสอบถาม นักศึกษา ครูผู้สอนในเรื่องของการบริหารงานวิชาการ การบริหารแบบไหนที่ประสบผลสำเร็จมากกว่ากัน ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบริหาร นักศึกษาและครูผู้สอนมีความเข้าใจในงานวิชาการมากกว่าโรงเรียนที่ใช้ภาวะผู้นำที่เน้นผู้นำเป็นสำคัญในการบริหาร

Sen and Eren (2012, pp. 1-14) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 งานวิจัยได้รายงานว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นปัญหาความยากจน สุขอนามัย ผู้ก่อการร้าย สงคราม จำนวนประชากรที่มาก หรือปัญหาสิ่งแวดล้อม ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยผู้นำที่มีภาวะผู้นำในรูปแบบเดิม จากการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีทักษะภาวะผู้นำนวัตกรรมจะสามารถ

แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ โดยให้ความหมายของภาวะผู้นำนวัตกรรมไว้ว่า คือ การนำสิ่งใหม่ ๆ เช่น ความคิดสร้างสรรค์กระบวนการ เทคนิค ผลิตผล ผลิตภัณฑ์ การบริการ หรือ การค้นพบสิ่งใหม่ เข้าไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรือที่มีอยู่ และสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้นำด้านนวัตกรรมสามารถแก้ปัญหาในปัจจุบันด้วยการมองไปยังอนาคต ผู้วิจัยได้จำแนกคุณลักษณะภาวะผู้นำนวัตกรรมจากการศึกษาบุคคลสุดยอดผู้นำที่มีภาวะผู้นำนวัตกรรมในศตวรรษที่ 20 จากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้นำนวัตกรรม ได้แก่ มีความรู้ มีทักษะภาวะผู้นำ มีคุณค่าในตนเอง และเป็นอัจฉริยะในการเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสามารถขจัดผลกระทบในทางลบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตออกไปได้ นอกจากนี้ ผู้นำนวัตกรรมยังต้องมีวิสัยทัศน์และมีความตั้งใจที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง

Uusiauti et al. (2012, pp. 828-837) ได้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารมหาวิทยาลัย 13 แห่งจากประเทศฟินแลนด์และประเทศสหรัฐอเมริกา ในเรื่องคุณสมบัติภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารและผู้บริหารเหล่านั้นคิดว่าภาวะผู้นำของตนเองเป็นอย่างไร ผลการสำรวจพบว่า ในเรื่องคุณสมบัติภาวะผู้นำที่ดีนั้น ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันว่า ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์และมองเห็นอนาคตขององค์กรโดยที่วิสัยทัศน์นั้นจะต้องเป็นสิ่งที่ผู้ตามยอมรับและสามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จได้ นอกจากนี้สิ่งที่ผู้นำต้องทำคือ สามารถโน้มน้าวให้ผู้ตามเห็นคล้อยในวิสัยทัศน์และร่วมมือร่วมใจทำงานไปด้วยกันนอกจากนี้ ผู้นำต้องมีความมั่นใจ ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ส่วนในเรื่องภาวะผู้นำของตนเองนั้น ผู้วิจัยได้สรุปว่า ผู้นำส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดี มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน มีวิสัยทัศน์ และสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

Edwards (2013) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทางเลือกในการออกแบบนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา เช่น การออกกลางคันของนักเรียนซึ่งยังไม่เปลี่ยนแปลงในตลอด 30 ปีที่ผ่านมา วิทยานิพนธ์นี้เป็นการศึกษาทั้งสี่ด้านหรือสมมติฐานที่ว่าผู้นำโรงเรียนควรเข้าใจเมื่อออกแบบทางเลือกในโรงเรียนมัธยมแบบดั้งเดิมได้แก่ 1) พิจารณาทั้งหมดขององค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมทางเลือกที่ประสบความสำเร็จ 2) เริ่มต้นแนวคิดเมื่อการออกแบบใหม่เลือกโรงเรียนมัธยม 3) ใช้มาตรฐานได้รับการรับรองในระดับภูมิภาคเป็นกรอบสำหรับการออกแบบ และ 4) เริ่มต้นการออกแบบที่มีจุดหมายสำหรับการประเมินผลโครงการ

Savareikiene D. (2013, p. 153) ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับการพัฒนาแรงจูงใจในด้านการบริหารบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) โดยการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารบ้านเมืองที่ดีของหลาย ๆ ประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างแรงจูงใจได้และเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามยอมรับในการบริหารและยอมเปลี่ยนเพื่อความสำเร็จและผลงานที่สูงสุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารบ้านเมืองที่ดีอย่างยิ่ง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ ศึกษา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญาตามแนวคิดของ Bass

Ayub et al. (2014, pp. 502-506) ได้รายงานผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกลยุทธ์การสื่อสารในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า สำหรับองค์การใด ๆ ที่ต้องการคงความมีประสิทธิภาพไว้ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่จะรับประกันความสำเร็จและการดำเนินการอื่น ๆ ที่จะนำพาไปสู่ความสำเร็จ ในการขับเคลื่อนองค์กร การตั้งเป้าหมายคือพื้นฐานสำคัญในการเป็นผู้นำ ซึ่งความสามารถในการสื่อสารของผู้นำมีความสำคัญเทียบเท่ากับความสามารถและสมรรถนะด้านอื่น ๆ ในงานวิจัยได้ขยายความแนวคิดและความหมายของ ภาวะผู้นำ ไปสู่รูปแบบภาวะผู้นำในด้านการสื่อสาร งานวิจัยนี้ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำในด้านการสื่อสาร จะเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางและนำพาผู้คนไปสู่เป้าหมายด้วยทิศทางที่ได้ตั้งไว้ สิ่งที่สำคัญสำหรับผู้นำในอนาคตคือ ผู้นำจะต้องสามารถปฏิบัติต่อบุคคลในทุก ๆ ฝ่ายในฐานะสมาชิกขององค์กร และในขณะเดียวกันการนำพาองค์กรให้เดินก้าวไปอย่างมั่นคงอยู่ตลอดเวลา จะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ความกระตือรือร้นและความสามารถในการทำงานของสมาชิกในองค์กร

Bouhali et al. (2015, pp. 72-78) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำในการสร้างนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นไปที่บทบาทที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้เกิดเครือข่ายและเกิดความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สำคัญ ได้แก่ เลือกคนให้ตรงกับงาน กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดความคิดที่ความหลากหลาย กำจัดอุปสรรคต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับความความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่นและนำไปแก้ไข ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และชี้ให้เห็นถึงจุดร่วมของการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จจากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นสิ่งที่ควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็วผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีความตระหนักรู้และก้าวทันโลก เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์การ โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และจูงใจหรือใช้อิทธิพลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดในการพัฒนาการศึกษา หรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ขึ้นในองค์กร โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นจะประกอบด้วยองค์ประกอบทางการบริหารจัดการหลายประการ ทั้งในส่วนของการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม เพราะจะแสดงให้เห็นว่าองค์การเหล่านั้นมีจุดมุ่งหมายทางด้านนวัตกรรมอย่างแท้จริง โดยสามารถกำหนดไว้ในทุกระดับของจุดมุ่งหมายขององค์การ การจัดโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนการสร้างองค์การ ซึ่งควรเป็น โครงสร้างและในการปฏิบัติงานควรสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะทีมแบบข้ามสายงานเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน การสร้างแรงจูงใจที่สนับสนุนให้บุคลากรในองค์การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถใช้ปัจจัยจูงใจที่หลากหลาย ทั้งปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอก การสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์การที่จะสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม และการควบคุมการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่นวัตกรรม โดยมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาข้างต้นไปใช้ในการอภิปรายผลการวิจัยในลำดับต่อไป

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 1,528 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 169 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,359 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยกำหนดตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 307 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามอำเภอ จึงจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 34 คน ครูผู้สอน จำนวน 273 คน

2. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ตามอำเภอ และตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา พื้นที่ 6 อำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่าง

ตามสัดส่วนจำนวนประชากร ให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนตำแหน่งหน้าที่ ที่คำนวณได้ ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอและตำแหน่งหน้าที่ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

ที่	อำเภอ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	อำเภอหนองหิน	17	141	158	3	28	31
2	อำเภอภูหลวง	17	143	160	3	29	32
3	อำเภอเอราวัณ	20	180	200	4	36	40
4	อำเภอภูกระดึง	27	210	237	6	42	48
5	อำเภอผาขาว	31	268	299	6	54	60
6	อำเภอวังสะพุง	57	417	474	12	84	96
รวมทั้งหมด		**169**	**1,359**	**1,528**	**34**	**273**	**307**

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2, 2565

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พัฒนาจากการศึกษา เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับ 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) ตำแหน่งหน้าที่ 4) ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 2) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 5) การบริหารความเสี่ยง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนตามความคิดเห็น 5 ระดับ โดยเกณฑ์แต่ละระดับหมายถึง ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนตามความคิดเห็น 5 ระดับ โดยเกณฑ์แต่ละระดับหมายถึง ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำรา บทความ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบสอบถามข้อมูล โดยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ

3.3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องของเนื้อหา (content) ความเหมาะสมของภาษาเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ ด้วยเทคนิคการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่า IOC ตามสูตร โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข

ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา จำนวน 1 คน พบว่า แบบสอบถามฉบับนี้ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 ทั้ง 2 ตัวแปร สรุปได้ว่าใช้ได้ทุกข้อ

3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

3.3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน นำข้อคำถามที่ใช้ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) ผลการหาค่าคุณภาพของแบบสอบถามมีคุณภาพ ดังนี้

3.3.5.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .486 – .834 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .970

3.3.5.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .360 – .831 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .966

3.3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และสร้างลิ้งค์ตอบแบบสอบถามด้วย QR CODE พร้อมจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลและแบบสอบถาม จำนวน 307 ฉบับ ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ผ่าน Google Form และในกรณีที่ได้รับข้อมูลจาก Google Form ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

3.4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ของแบบสอบถาม แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดการแปลผลข้อมูล ใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดการแปลผลข้อมูล ใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดการแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70-0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30-0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3.5.5 วิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และการสร้าง

สมการพยากรณ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$)

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation)

4) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติแบบแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

4) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{XY}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
X_1	แทน	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
X_2	แทน	การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
X_3	แทน	การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
X_4	แทน	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
X_5	แทน	การบริหารความเสี่ยง
X	แทน	ภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
Y_1	แทน	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
Y_2	แทน	ด้านการจัดการเรียนการสอน

Y_3 แทน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

Y_4 แทน ด้านการรักษาวินัย

Y_5 แทน ด้านคุณธรรม จริยธรรม

Y_6 แทน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

Y แทน ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพของอำนาจพยากรณ์

α แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

S.E. แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์

$S.E._{est}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรตัวพยากรณ์

Y' แทน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z' แทน ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน โดยการหาร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม

2.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 รายด้าน

2.3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม

2.4 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 รายด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 307 คน สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาได้ทั้งหมด จำนวน 307 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 307 คน ผลปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	121	39.41
หญิง	186	60.59
รวม	**307**	**100.00**
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	222	72.31
สูงกว่าปริญญาตรี	85	27.69
รวม	**307**	**100.00**

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหารสถานศึกษา	34	11.07
ครูผู้สอน	273	88.93
รวม	**307**	**100.00**
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	136	44.30
10-20 ปี	105	34.20
มากกว่า 20 ปี	66	21.50
รวม	**307**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 307 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 60.59 และเป็นเพศชาย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 39.41

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 72.31 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 27.69

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 88.93 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.07

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 รองลงมาคือ ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.33	.69	มาก	1
2	การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.22	.67	มาก	4
3	การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.27	.70	มาก	2
4	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.26	.67	มาก	3
5	การบริหารความเสี่ยง	4.19	.72	มาก	5
	รวม	**4.25**	**.65**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = .65) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = .69) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = .70) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = .67) และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = .67) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = .72)

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 รายด้าน ดังตารางที่ 4.3-4.7

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ร่วมกันวางแผนพัฒนา กำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.41	.76	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่และความสามารถ มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร	4.31	.81	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด	4.40	.80	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็น ระดมสมอง โดยใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ	4.30	.81	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.25	.81	มาก	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	4.22	.82	มาก	7
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ จริงใจและปรารถนาดีต่อกัน ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.39	.86	มาก	3
	รวม	**4.33**	**.69**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = .69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ร่วมกันวางแผนพัฒนา กำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\overline{X}$ = 4.41,S.D. = .76) รองลงมา คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = .80) และข้อ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ จริงใจและปรารถนาดีต่อกัน ร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = .86) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = .82)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามรถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ หลากหลายรูปแบบ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงาน	4.22	.79	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ในทุกสถานการณ์	4.14	.84	มาก	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารงาน	4.21	.80	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ใหม่ๆที่แตกต่างมาประกอบการพัฒนาความคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ	4.23	.76	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์	4.24	.83	มาก	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์การทำงานด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และหลากหลาย ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร	4.25	.74	มาก	1
	รวม	**4.22**	**.67**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = .68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์การทำงานด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และหลากหลาย ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = .74) รองลงมา คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์

($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = .83) และข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ใหม่ๆที่แตกต่างมาประกอบการพัฒนาความคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = .76) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ในทุกสถานการณ์ ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = .84)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาองค์กร	4.30	.76	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม	4.22	.84	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างมิตรภาพในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ในการทำงานร่วมกัน	4.21	.80	มาก	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศ สนับสนุน กระตุ้นให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.23	.76	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆเพิ่มเติมนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.24	.83	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่สร้างผลงานนวัตกรรมใหม่ๆอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนานวัตกรรมขององค์กร	4.25	.74	มาก	2
	รวม	**4.27**	**.70**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = .68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาองค์กร ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = .76) รองลงมา คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่สร้างผลงานนวัตกรรมใหม่ๆอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนานวัตกรรมขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = .74) และข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆเพิ่มเติมนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\overline{X}$ =4.24, S.D.=.83) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างมิตรภาพในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ในการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = .80)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความทันสมัย เป็นไปได้ และเหมาะสมในการพัฒนา	4.29	.76	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.22	.79	มาก	7
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและสภาพขององค์กร	4.24	.77	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น	4.24	.78	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ สู่การปฏิบัติโดยกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติงานของบุคลากร	4.26	.73	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	4.35	.75	มาก	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน และเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต	4.22	.81		6
	รวม	**4.26**	**.67**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = .68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = .75) รองลงมา คือ

ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความทันสมัย เป็นไปได้ และเหมาะสมในการพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = .76) และข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ สู่การปฏิบัติโดยกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติงานของบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = .73) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = .79)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการบริหารความเสี่ยง	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวางแผนวิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ในสถานศึกษา	4.22	.78	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม เพื่อป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	4.14	.76	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการบริหารงานบนความเสี่ยงให้การสนับสนุนทรัพยากรและพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น	4.16	.83	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการความเสี่ยงโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา	4.26	.80	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไป สู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร	4.17	.80	มาก	3
	รวม	**4.19**	**.72**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = .73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการความเสี่ยงโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = .80) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวางแผนวิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = .78) และข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไป สู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = .80) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม เพื่อป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = .76)

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม

ด้าน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.34	.62	มาก	5
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.33	.62	มาก	6
3	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.38	.61	มาก	4
4	ด้านการรักษาวินัย	4.56	.64	มาก	3
5	ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.56	.61	มาก	2
6	ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.62	.59	มาก	1
	รวม	**4.46**	**.56**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = .56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ

มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = .59) รองลงมา คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\overline{X}$ = 4.56, S.D.=.61) ด้านการรักษาวินัย ($\overline{X}$ =4.56, S.D.=.64) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = .61) และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = .62) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = .62)

2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 รายด้าน ดังตารางที่ 4.9 - 4.14

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	จัดทำแผนการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาต้นสังกัด	4.34	.83	มาก	4
2	นำแผนพัฒนาตนเองมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.36	.77	มาก	2
3	นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	4.35	.71	มาก	3
4	ศึกษา แสวงหาความรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง	4.32	.71	มาก	5
5	สร้างนวัตกรรมใหม่ที่ได้จากการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.31	.69	มาก	6
6	เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายวิชาการ และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.38	.70	มาก	1
	รวม	**4.34**	**.62**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = .62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 6 เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายวิชาการ และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = .70) รองลงมา คือ ข้อ 2 นำแผนพัฒนาตนเองมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = .77) และข้อ 3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = .71) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 สร้างนวัตกรรมใหม่ที่ได้จากการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = .69)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนการสอน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	สร้างและพัฒนาหลักสูตรสาระการเรียนรู้และรายวิชา วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้	4.29	.76	มาก	5
2	ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคลแผนการจัดประสบการณ์	4.30	.73	มาก	4
3	ใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	4.38	.68	มาก	2
4	สร้างนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.34	.74	มาก	3

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนการสอน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
5	ใช้วิธีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้เกณฑ์การประเมินที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน	4.39	.68	มาก	1
6	ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	4.28	.73	มาก	6
	รวม	**4.33**	**.62**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = .62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 5 ใช้วิธีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้เกณฑ์การประเมินที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = .73) รองลงมา คือ ข้อ 3 ใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = .68) และข้อ 4 สร้างนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ ของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = .74) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 6 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = .73)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการจัดประสบการณ์และการเรียนรู้	4.37	.70	มาก	4
2	จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน	4.36	.68	มาก	5
3	จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม	4.42	.70	มาก	2
4	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนในชั้นเรียนและนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.28	.78	มาก	6
5	มีการจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นปัจจุบันสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ของชั้นเรียนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว	4.43	.68	มาก	1
6	รวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบและถูกต้องเพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน	4.39	.70	มาก	3
	รวม	**4.38**	**.61**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = .61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 5 มีการจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นปัจจุบันสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ของชั้นเรียนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ($\overline{X}$ = 4.43, S.D.=.68) รองลงมา คือ ข้อ 3 จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = .70) และข้อ 6 รวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่

ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบและถูกต้อง เพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = .70) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนในชั้นเรียนและนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = .78)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการรักษาวินัย โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการรักษาวินัย	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ประพฤติตนทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ให้เหมาะสมตามที่กฎหมายบัญญัติ	4.52	.70	มาก	6
2	สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยและวางตนเป็นกลางทางการเมือง	4.54	.78	มาก	5
3	ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย	4.55	.70	มาก	3
4	รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน	4.61	.71	มาก	1
5	ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง	4.54	.71	มาก	4
6	รักษาความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	4.57	.69	มาก	2
	รวม	**4.56**	**.64**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 4 รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = .71) รองลงมา คือ ข้อ 6 รักษาความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = .69) และข้อ 3 ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = .70) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 1 ประพฤติตนทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ให้เหมาะสมตามที่กฎหมายบัญญัติ ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = .70)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านคุณธรรม จริยธรรม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	มีความประพฤติปฏิบัติตามหลักความประพฤติที่ดีงามเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกศิษย์	4.61	.61	มาก	1
2	มีจิตสำนึกสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคม บำเพ็ญประโยชน์และเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม	4.55	.67	มาก	4
3	เป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้เรียนและบุคคลทั่วไป	4.54	.71	มาก	5
4	ประพฤติปฏิบัติตนตามครรลองของวัฒนธรรม หลักธรรมทางศาสนาและประเพณีอันดีงามของไทย	4.56	.65	มาก	3
5	เคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.53	.77	มาก	6
6	มีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน หลีกเลี่ยงอบายมุข เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคมส่วนรวม	4.58	.69	มาก	2
	รวม	**4.56**	**.61**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = .61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 1 มีความประพฤติปฏิบัติตามหลักความประพฤติที่ดีงามเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกศิษย์ ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = .61) รองลงมา คือ ข้อ 6 มีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน หลีกเลี่ยงอบายมุข เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคมส่วนรวม ($\overline{X}$ = 4.58, S.D.=.69) และข้อ 4 ประพฤติปฏิบัติตนตามครรลองของวัฒนธรรม หลักธรรมทางศาสนาและประเพณีอันดีงามของไทย ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = .65) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 เคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = .77)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ประพฤติตนตามมาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม	4.59	.66	มาก	5
2	มีความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพ	4.66	.62	มาก	1
3	ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ ของศิษย์ และผู้รับบริการ	4.62	.63	มาก	3
4	ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.61	.66	มาก	4
5	รักษาส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม	4.63	.65	มาก	2
	รวม	**4.62**	**.59**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = .59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 2 มีความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = .62) รองลงมา คือ ข้อ 5 รักษาส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = .65) และข้อ 3 ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ ของศิษย์ และผู้รับบริการ ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = .63) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 1 ประพฤติตนตามมาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนด ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = .66)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตารางที่ 4.15 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตัวแปร	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู												
	X	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6
X													
X_1	.933**												
X_2	.951**	.884**											
X_3	.951**	.873**	.884**										
X_4	.964**	.862**	.885**	.912**									
X_5	.921**	.788**	.840**	.821**	.892**								
Y	.780**	.698**	.722**	.766**	.764**	.732**							
Y_1	.807**	.742**	.763**	.753**	.771**	.779**	.876**						
Y_2	.818**	.736**	.766**	.787**	.800**	.771**	.930**	.887**					
Y_3	.770**	.678**	.732**	.758**	.741**	.726**	.920**	.825**	.886**				
Y_4	.609**	.510**	.550**	.636**	.607**	.570**	.922**	.680**	.780**	.798**			
Y_5	.694**	.633**	.642**	.683**	.684**	.636**	.940**	.749**	.806**	.802**	.895**		
Y_6	.583**	.533**	.508**	.588**	.588**	.535**	.901**	.662**	.741**	.736**	.906**	.908**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม (R_{xy} = .780) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (R_{x1y} = .698)

ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (R_{x2y} = .722)

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (R_{x3y} = .766)

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (R_{x4y} = .764)

ด้านการบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (R_{x5y} = .732)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกันเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_4) กับด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3) มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .912 ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) กับด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_4) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .892 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงกับด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .885

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้วยกันเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y) ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Y_6) กับด้านคุณธรรม จริยธรรม(Y_5) มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .908 ส่วนด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Y_6) กับด้านการรักษาวินัย(Y_4) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .906 ด้าน

คุณธรรม จริยธรรม(Y_5) กับด้านด้านการรักษาวินัย(Y_4) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .895 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Y_6) กับด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Y_1) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .662

จากผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3)	.766	.587	.586	.408	.050	.507	8.189**	.000
ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5)	.787	.620	.617	.244	.048	.316	5.101**	.000

α = 1.697 $S.E._{est}$ = ±.34821

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .507 รองลงมา คือด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .316 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม ได้ร้อยละ 61.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.34821

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 1.697 + .408 (X_3) + .244 (X_5)$$

$$Z'_y = .507 (Z_3) + .316 (Z_5)$$

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5)	.779	.607	.606	.379	.052	.445	7.304**	.000
ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (X_1)	.807	.651	.648	.199	.064	.224	3.136**	.002
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3)	.811	.658	.654	.171	.068	.193	2.501*	.013

α = 1.165 $S.E._{est}$ = ±.36467

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่

นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (X_1) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .445 รองลงมา คือด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .224 และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .193 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ได้ร้อยละ 65.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.36467

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 1.165 + .379(X_5) + .199(X_1) + .171(X_3)$$

$$Z'_y = .445(Z_5) + .224(Z_1) + .193(Z_3)$$

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_4)	.800	.640	.638	.238	.092	.261	2.583**	.010
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม(X_3)	.812	.659	.657	.289	.071	.328	4.100**	.000
ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5)	.821	.674	.670	.227	.062	.268	3.691**	.000

α = 1.125 $S.E._{est}$ = ±.35422

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .328 รองลงมา คือด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .268 และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .261 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้ร้อยละ 67.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.35422

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$Y' = 1.125 + .238(X_4) + .289(X_3) + .227(X_5)$

$Z'_y = .261(Z_4) + .328(Z_3) + .268(Z_5)$

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3)	.758	.575	.573	.437	.055	.497	7.901**	.000
ด้านการบริหารความเสี่ยง(X_5)	.780	.608	.605	.268	.053	.318	5.052**	.000

α = 1.387 $S.E._{est}$ = ±.38601

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .497 รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .318 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ได้ร้อยละ 60.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.38601

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$Y' = 1.387 + .437(X_3) + .268(X_5)$

$Z'_y = .497(Z_3) + .268(Z_5)$

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการรักษาวินัย

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3)	.636	.404	.403	.634	.091	.692	6.945**	.000
ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม(X_1)	.643	.413	.410	-.233	.085	-.254	-2.745**	.006
ด้านการบริหารความเสี่ยง(X_5)	.652	.426	.420	.177	.069	.201	2.553*	.011

α = 2.116 $S.E._{est}$ = ±.48752

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการรักษาวินัย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (X_1) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการรักษาวินัย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .692 รองลงมา คือด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม(X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.254 และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .201 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการรักษาวินัย ได้ร้อยละ 42.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±.48752

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$Y' = 2.116 + .634(X_3) + -.233(X_1) + .177(X_5)$

$Z'_y = .692(Z_3) + -.254(Z_1) + .177(Z_5)$

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_4)	.684	.467	.466	.330	.091	.363	3.633**	.000
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3)	.699	.488	.485	.308	.088	.351	3.514**	.001

α = 1.838 $S.E._{est}$ = ±.44065

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_4) และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .363 รองลงมา คือด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .351 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้ร้อยละ 48.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.44065

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$Y' = 1.838 + .330(X_4) + .308(X_3)$

$Z'_y = .363(Z_4) + .351(Z_3)$

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง(X_4)	.588	.346	.344	.271	.097	.312	2.796**	.006
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3)	.601	.362	.358	.254	.094	.303	2.715**	.007

α = 2.380 $S.E._{est}$ = ±.47032

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_4) และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .312 รองลงมา คือด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .303 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้ร้อยละ 35.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.47032

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$Y' = 2.380 + .271(X_4) + .254(X_3)$

$Z'_y = .312(Z_4) + .303(Z_3)$

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 1,528 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 169 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,359 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 307 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามอำเภอ จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 34 คน ครูผู้สอน จำนวน 273 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับ 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) ตำแหน่งหน้าที่ 4) ประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 4. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 5. การบริหารความเสี่ยง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1.ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 2. ด้านการจัดการเรียนการสอน 3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4. ด้านการ

รักษาวินัย 5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม 6. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

คุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .323–.789 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .979 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .486–.834 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .970 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .360–.831 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .966

การวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดการแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สรุปผลดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า

5.1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง

5.1.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านการรักษาวินัย ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ด้านการบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

5.1.4 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง

5.1.5 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .507 รองลงมา คือด้านการบริหารความ

เสี่ยง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .316 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม ได้ร้อยละ 61.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± .34821

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.697 + .408 (X3) + .244 (X5)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'y = .507 (Z3) + .316 (Z5)$$

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในการที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการสร้างสรรค์งานมากขึ้น โดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ทำงานเป็นทีม ร่วมกันวางแผนพัฒนา กำหนดภารกิจเป้าหมายในการทำงาน และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ระดมสมอง โดยใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ โดยผู้บริหารเป็นผู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีภาวะผู้นำในการจัดการและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู มีการเชื่อมโยงระหว่างทีมงานและ องค์ความรู้ต่างๆทั้งภายในและภายนอกองค์การเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งต้องมีการสร้างบรรยากาศองค์การ ทั้งการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง รูปแบบองค์กรและวิธีการปฏิบัติงานขององค์การให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดผลกระทบต่อองค์การทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก รวมถึงต้องมีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในแต่ละสายงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานในส่วนของตนให้สอดคล้องและเกิดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น อยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดประโยชน์และมีคุณค่าสูงสุด ดังที่ ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ศิลปะ กระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตาม ในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรม

เดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ เช่นเดียวกับ หาดแก้ว ทองขาว (2558) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการเป็นผู้นำ กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้ผลจริง ทั้งนี้ต้องนำองค์คณะบุคลากรในสถานศึกษา และชุมชนให้เป็นไปในแนวทางที่บรรลุเป้าหมายจนสำเร็จด้วยดี ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวีณา กันถิ่น (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

5.2.1.1 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทีม โดยบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประ โยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกมีส่วนร่วมและเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ จริงใจและปรารถนาดีต่อกัน ร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด สอดคล้องกับ ไอรินทร์ ดอนแหยม (2556) ที่ได้กล่าวว่า หากผู้บริหารงานระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังกับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และมีอิสระในการทำงานตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจและมีผลการปฏิบัติที่สูงขึ้น จึงส่งผลให้ครูมีความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม คือ การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย

เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้า มามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผนมอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการ เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้ามีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

5.2.1.2 การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดกว้าง กิดไกล คิดอย่างสร้างสรรค์ มองสิ่งที่เกิดขึ้นต่างไปจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถคิดได้อย่างรวดเร็วรอบคอบ มุ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสามรถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงาน สามารถคิดวิเคระห์ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ในทุกสถานการณ์ นำความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่างมาประกอบการพัฒนาความคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์การทำงานด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และหลากหลาย ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร ดังที่ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้กล่าวถึงการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ คือความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่นเดียวกับ ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) สรุปว่า การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความกล้าคิด กล้าท้าทาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหาร

จัดการ มีวิธีการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการซึ่งเกิดจากกระบนการคิดเชิงนวัตกรรม ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ขั้น คือ 1) ขั้นการวาแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

5.2.1.3 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะเห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ เครื่องมือที่พร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิดจนเกิดการเชื่อมโยง เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ ระดมสมองความรู้ต่าง ๆ ผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับ สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ที่ได้กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานที่ทำงานจะส่งผลต่อการทำงานเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจและการทุ่มเทในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น จึงส่งผลให้ครูมีความคิดเห็นด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ดังเช่น จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมไว้ว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม คือ การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิด การสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริม แรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

5.2.1.4 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีการกำหนดวิสัยทัศน์สร้างแรงจูงใจสูง มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ให้ความสำคัญกับค่านิยม อุดมการณ์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมที่มุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ มองเห็นภาพในอนาคตที่ดีกว่า มีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความทันสมัย เป็นไปได้ และเหมาะสมในการพัฒนา วิเคราะห์

แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร กำหนดพันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและสภาพขององค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้นนำวิสัยทัศน์ สู่การปฏิบัติโดยกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติงานของบุคลากร สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน และเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต สอดคล้องกับ อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2558) ที่ได้กล่าวว่า การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจากการศึกษาพบว่าครูส่วนใหญ่มองว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการ โน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากรอย่างไร เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูจะช่วยแก้ปัญหาการจัดการชั้นเรียน ได้อย่างไร กลยุทธ์การสอนของครูท่านอื่นจะช่วยพัฒนาตนเองอย่างไร แผนงานเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษานั้นจะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าได้อย่างไร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างนวัตกรรมให้กับสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วม เช่นเดียวกับ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถ ในการกระตุ้นโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค มากำหนดวิสัยทัศน์ร่วมสร้างวิสัยทัศน์สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมมี 4 ด้าน ดังนี้

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้นประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์กรมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์และเป้าหมายผลผลิตหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

2) การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างภาพในอนาคตให้เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (blueprint) ของสถานศึกษาใช้เป็นแนวดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศในอนาคต

3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษาเพื่อให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมตามที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

4) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.1.5 การบริหารความเสี่ยง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความกล้าเสี่ยงกล้าลอง สนับสนุนให้ครูลองนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงในด้านต่างในสถานศึกษา กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม เพื่อป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีความกล้าในการบริหารงานบนความเสี่ยง ให้การสนับสนุนทรัพยากรและพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น บริหารจัดการความเสี่ยงโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ นันทนิตย์ ท่าโพธิ์ (2556) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการ โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย ความรั่วไหล ความสูญเปล่า หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต และมีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งในด้านยุทธศาสตร์ และการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับ อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2558) กล่าวถึง การกล้าเสี่ยงกล้าลอง ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูลองหรือเสี่ยงในการนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ครูสามารถค้นพบวิธีการหรือแนวคิดใหม่ในระหว่างทดลองใช้ได้อย่างไม่มีข้อจำกัดจนกระทั่งเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ว่าวิธีการดังกล่าวใช้แล้วได้ผลจริง จึงจะสามารถเรียกวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ เหล่านั้นได้ว่าเป็นนวัตกรรม ทั้งนี้ผู้บริหารและครูจะต้องร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ตลอดจนวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน

5.2.2 จากผลการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถ ของครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพ และส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุด มีองค์ประกอบ คือครูผู้สอนมีการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้การสร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน มีการบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพครู ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยยึดตามกรอบกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2561) ให้ประเมินจาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

วิชาชีพดังเช่น มาตรฐานคุรุสภา (2556) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาและ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ เช่นเดียวกับ สุนันธิณีย์ ม่วงเนียม (2560) กล่าวว่า ครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือ บทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการและการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตามความเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม รองลงมา คือด้านจรรยาบรรณวิชาชีพและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ สุจิตรา หนูงาม (2563) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.2.3 จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน ซึ่งนวัตกรรมจะเป็นส่วนหนึ่งของแผน

กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาที่บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมกันบริหารจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องชี้แจงให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันว่าการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เช่น เทคนิคการสอนแบบใหม่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ การพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น จะเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าทางวิชาชีพและสามารถนำผลงานดังกล่าวประกอบการขอวิทยะฐานะของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังที่ ขวัญชนก โตนาค (2556) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นผู้นำที่ใช้ความสามารถของตนเอง ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส และสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร เช่นเดียวกับ ปวีณา กันถิน (2560) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรม คุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ศิลปะกระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พลเสนา (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกบึงกาฬ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับ สุธิกานต์ บริเอก (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบว กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง

5.2.4 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .507 รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .316 ตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำของเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

โดยรวม ได้ร้อยละ 61.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.34821 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 มีประเด็นอภิปรายดังนี้

5.2.4.1 ปัจจัยการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะเห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่างๆ เครื่องมือที่พร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ความคิดจนเกิดการเชื่อมโยง เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ ระดมสมองความรู้ต่าง ๆ ผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง มีบทบาทในการสนับสนุนสภาพแวดล้อม/บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Learning & Sharing) เน้นการทำงานแบบร่วมมือ (Collaboration) ที่ไม่จำกัดเพียงแค่ครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือครูในระดับชั้นเดียวกันเท่านั้น แต่จะเป็นการร่วมเรียนรู้และร่วมมือร่วมทำของครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาในลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้ครูนวัตกรรม (Teacher Innovation Network: TIN) ที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดที่หลากหลายของครูที่มาจากกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับชั้นต่าง ๆ โดยผู้บริหารจะต้องจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ ทั้งนี้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าครูท่านใดต้องการการสนับสนุนด้านใดเพื่อให้การปฏิบัติงานนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอร์ธ (Horth, 2014: 19) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรม ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสินค้าและการบริการใหม่ ๆ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (Culture ofInnovation) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากร มีกระบวนการคิดที่แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ในการเผชิญสิ่งที่ท้าทาย สอดคล้องกับแนวคิดของของ พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) ที่กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมในองค์การเกิดได้จากการเรียนรู้ของบุคลากร ดังนั้นหากมีบรรยากาศขององค์การแห่งการเรียนรู้ย่อมมีการสร้างนวัตกรรม ผู้นำจึงจำเป็นต้องสร้างให้มีบรรยากาศขององค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยการมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร การเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ให้โอกาสผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนพัฒนานำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ที่กล่าวว่า ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบ วิธีการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน แล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม

5.2.4.2 ปัจจัยการบริหารความเสี่ยง เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความกล้าเสี่ยงกล้าลอง สนับสนุนให้ครูลองนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ในสถานศึกษา กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม เพื่อป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีความกล้าในการบริหารงานบนความเสี่ยง ให้การสนับสนุนทรัพยากร และพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น บริหารจัดการความเสี่ยงโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการศึกษาสภาพการดำเนินงานก่อนระบุความเสี่ยง ศึกษาสภาพและวิเคราะห์เพื่อระบุความเสี่ยงในด้านต่าง รวมถึงผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสนับสนุนและบริหารความเสี่ยง มีการกำหนดแนวทางและสร้างมาตรฐานการควบคุมความเสี่ยง เพื่อป้องกันและลดโอกาสความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อสถานศึกษา อีกทั้งมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยลดและจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับ จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2553) กล่าวถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กร ควรมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง โดยส่งเสริมให้ทีมงานทุกคนมีอิสระในการคิด และกล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรมนั้น ๆ และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น และสอดคล้องกับ อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2558) กล่าวถึง การกล้าเสี่ยงกล้าลอง ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูลองหรือเสี่ยงในการนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ครูสามารถค้นพบวิธีการหรือแนวคิดใหม่ในระหว่างทดลองใช้ได้อย่างไม่มีข้อจำกัดจนกระทั่งเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ว่าวิธีการดังกล่าวใช้แล้วได้ผลจริง จึงจะสามารถเรียกวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ เหล่านั้นได้ว่าเป็นนวัตกรรม ทั้งนี้ผู้บริหารและครูจะต้องร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ตลอดจนวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาประชุมวางแผนร่วมกับบุคลากร ในการจัดทำระบบควบคุมภายในเพื่อพิจารณาปัจจัยความเสี่ยงที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นด้าน ๆ เช่น ความเสี่ยงด้านการจัดการเรียนการสอน ความเสี่ยงด้านงบประมาณ และความปลอดภัยในสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางปฏิบัติหรือมาตรการป้องกันต่อความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นภายในองค์กร รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอก เหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น ครูผู้สอนควรนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ร่วม อบรม สัมมนา กิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายวิชาการเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. ควรมีการศึกษาพัฒนาตัวชี้วัด ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

กมลพรรณ วุฒิอำพล. (2562). *ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

_____ (2563). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2563 – 2565).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____ (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

กรรณิการ์ บุญอาจ. (2561*). สภาพการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

กัญชลี จำนงค์วงศ์. (2551). *การบริหารความเสี่ยง.* สืบค้นจาก www.opdc.dgr.go.th.

กัญญา ฤทธิ์สาคร. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กิตติพร พรงาม. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

กีรติกร หนูตอ. (2561). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไปใช้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

กุลชลี จงเจริญ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ในเอกสารประกอบการสอนประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 8-15.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เกียรติสุดา ศรีลาชัย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์. (2553). *CEO โลกตะวันออก ฉบับเข้มข้น.* กรุงเทพฯ: สยามอินเตอร์บุ๊คส์.

กฤษพล อัมระนันท์. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (4 ตุลาคม 2556) *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 69.

คมสันต์ วงษ์ชาลี. (2561). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล. (2553). *บริหารคนเหนือตำรา.* กรุงเทพฯ: เนชั่น พริ้นติ้ง เซอร์วิส.

เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). *ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

จิตตวดี โพธินิล. (2561). *การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จุฑาทิพย์ ชนะเคน.(2559). *การศึกษาคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

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

ชนชญา สังข์พญา. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ชนัษฎาภรณ์ ใจแน่น. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยนาม บุญนิตย. (2563). *ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *การบริหารความเสี่ยงกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท ครีเอชั่น

ชัยยุทธ อนุวรรณ. (2560). *แนวทางการพัฒนาการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ ทีปไท้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4***.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30***.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.*วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐ ธาระสืบ. (2562). “ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประสิทธิผลของผู้นำ และความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร”**.** *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์.* 9(2) (พฤษภาคม – สิงหาคม 2562).

ณัฐกฤต ภูกลาง. (2561). *การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.* รายงานการวิจัยบุคลากร. (R2R) มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณัฏฐภรณ์ หลาวทอง. (2559). *การสร้างเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหารการพัฒนา***.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ณัฐพงษ์ มูฮำหมัด. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา.* การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

เดชา ลุนาวงค์. (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ดวงใจ ช่วยตระกูล. (2551). *การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ถวัลย์ มาศจรัส และวรรณภา มังบู่แว่น. (2555). *นวัตกรรมการศึกษา ชุดแผนการจัดกิจกรรมการใช้หนังสือสำหรับเด็กปฐมวัย (อนุบาล).* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธารอักษร.

ทินกร คลังจินดา. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิมมิกา เครือเนตร. (2554). *ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไทย ฟูดสกรุ๊ป จำกัด.* วิทยานิพนธบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ.

ธัญญามาส โลจนานนท์. (2557). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธวัช บุณยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์

ธวัชชัย ไพใหล. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับนักวิชาการศึกษาในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นันทนิตย์ ท่าโพธิ์. (2556). *การศึกษาสภาพการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

นาตยา ทับยาง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

นิตยา วีระพันธ์. (2559). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

นิภาภรณ์ ช้ายโพธิ์กลาง. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิษวัน วรานุสาสน์. (2561). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุจริต.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

นุชิดา สุวแพทย์. (2560). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เนตรนภา พูลเพิ่ม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาดและสุริทอง ศรีสะอาด. (2552). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยการศึกษาเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2560). *การวิจัยการศึกษาเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปทุมรัตน์ สีธูป. (2560). *การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปฏิมากาญจน์ แสนโสภาวัน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการจัดการเรียนการสอนของครู โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประภาษ จิตรักศิลป์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประภัสสร ทองแสง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประวัติ ยงบุตร. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเศวร.

ประสงค์ สกุลซ้ง. (2560). *โมเดลสมการโครงสร้างแบบผสมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.* การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปิยวรรณ ศิริเดชาขจร. (2561). *แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้สื่อทางไกลผ่านอินเตอร์เน็ต ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ.* รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปิยาภรณ์ พลเสนา. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ผจญ งามมานะ. (2560). *สภาพการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสาหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พิรุณ ชำเลีย. (2558). *นวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

พีรดนย์ จัตุรัส. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา *เขต 39.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พรพรรณ แป่มสูงเนิน. (2561). *สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.* การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

ภควรรณ ลุนสำโรง. (2560). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ภารดี อนันต์นาวี. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* ชลบุรี: มนตรี.

ภัทราภา วงค์พันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ภิรญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มะการิง หวัง. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดปทุมธานี.

มารุต พลอัน. (2559). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราชกิจจานุเบกษา. (2561). *กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา: นาศิลป์โฆษณา.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2556). *การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา: นาศิลป์โฆษณา.

วรัชยา ลาบบุญ. (2563). *คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วัลย์ลี สุขงาม. (2561). *สภาพการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

วัฒนา ปกิดา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน.* ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2563). *ผลการดำเนินงาน.* [ออนไลน์]. สืบค้นได้จาก http://www.srirachanunicipality.com/0307.php.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2555). *เทคนิคการบริหารสาหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ (1991).

วิทยา สวนกุหลาบ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาแพงเพชร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

วิไลวรรณ ศรีสวัสดิ์. (2560). *การจัดการเรียนการสอนตามโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดกระบี่.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์. (2542). *กุญแจสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารคน.* กรุงเทพฯ: ซูม.

สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

สดุดี จีระออน. (2561). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคประเทศไทย 4.0 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สันติ บูรณะชาติ. (2558). “การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริง”. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 26(3), 1 – 13.

สัมมา รธนิธย์. (2556). *หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

สรวุฒิ แก้วปุ่ย. (2560). *ภาวะผู้นำและการจูงใจที่มีส่งผลต่อประสิทธิผลของงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

สาวิตรี มาตขาว. (2560). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุกัญญา วิริยะอารี. (2559). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุจิตรา หนูงาม. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. วิทยาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุนันธิณีย์ ม่วงเนียม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุนทร กุญชร. (2557). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สุพัตรา คำโพธิ์. (2560). *การจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยของครูระดับประถมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาไม่ตรงวิชาเอก จังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรกิจ สุวรรณแกม. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

แสงเทียน วรรณอุดม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สมชาติ กิจยรรยง. (2560). *ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำที่ครองใจคน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาร์ทไลฟ์.

สมชาย บุญสุ่น. (2561). *การจัดการศึกษาตามแนวพุทธจิตวิทยาในโรงเรียนวิถีพุทธ.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมชิต บรรทิต. (2556). *ศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13***.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สมเดช เรืองขจร. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *การวิจัยในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนา นวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570.* [อ อ น ไ ล น์]. แหล่งที่มา: http://www.nesdb.go.th

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2553). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร ฉบับปรับปรุง.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี(พ.ศ.2561-2580).* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สพฐ. (2559). *หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โครงการโรงเรียนประชารัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560– 2570*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.

หาดแก้ว ทองขาว. (2558). *วิสัยทัศน์และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

หนึ่งฤทัย มะลิทอง. (2560). *การตัดสนใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

อัจฉรา จันทร์ฉาย. (2553). “นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ”. *วารสารบริหารธุรกิจ*. 33(128), (ตุลาคม-ธันวาคม), 54-55.

อภิชาติ ครองยศ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สายงานจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อัญ เรืองศาสตร์. (2560). *ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพค รูในโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีนิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2558). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู โรงเรียนเอกชน.* วิทยานิพนนธ์ครุศาสตรดุษฎีนิพนธ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อนุสรณ์ นามประดิษฐ์และชูชีพ พุทธประเสริฐ. (2562). “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์”. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาศาสตร์.*

อาคม นาวิเศษ. (2560). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาบูบักรี การี. (2557). *ภาวะผู้นำจังหวัดยะลา.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อาริษา วัฒนครใหญ่. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลชวยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อังจิมา คงโอ. (2560). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

เอกพล กาญจนสำเริง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความสำเร็จในการบริหารกิจการลูกเสือ ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อรอนงค์ กลางนภา. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเขตสุขภาพที่ 3.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ-ประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อรอุมา โตประเสริฐ. (2562). *แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อ้อยฤดี สันทร. (2560). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เทศบาลนครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

ไอรินทร์ ดอนแหยม. (2556). *การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**.** บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

2. อังกฤษ

Adjei, D. (2013). “Innovation leadership management”. *International Journal of ICTand Management*. 1,103-106

Ayub, S. H., Norhayati, A. M., & Mohammad, R. H. (2014). *Leadership : Communicating Strategically in 21st Century.* Procedia - Social and Behavioral Science, 155, 502-506

Bouhali, R., Mekdad, Y., Lebsir, H., & Ferkha, L. (2015). *Leader roles for innovation: Strategic thinking and planning.* Procedia Social and Behavioral Science, 181, 72-78.

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

Cancian F. (1979). *The innovator’s situation: Upper-middle-class conservatism inAgricultural communities.* California: Stanford University.

Daft, R.L. (1994). *Management.* (3rd ed.). Fort Worth, TX: The Dryden.

Dubrin, A. J. (2006). *Leadership: 2nd Asia-pacfic Edition.* Boston: Houghton MufflinCompany.

Dubrin, J. A. (2010). *Principle of Leadership.* (6th ed.). Canada: Southern Western, Cengage Learning.

Edwards. (2013). *Ore deposits Geology Prospecting.* New York: Chapman and Hall.

Fiedler, F.E. (1967) . *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw – Hill.

George. (2012). “Innovation for inclusive growth: Towards a theoretical framework and a research Agenda”. *Journal of Management Studies*, 49 (4), 661-683.

Good, C.V. (1974). *Dictionary of education*. (3rd ed.). New York: McGraw – Hill.

Halpin, Andrew w. (1966). *Theory and Reseach in Administration.* New York: Maemillan Company.

Hersey, Blanchand and Johnson. (1996). *Management of Organization Behavior.* (7th ed.) Englewood Clifts. NJ: Prentice Hall.

Horth, D. M, Vehar, J. (2012). *Becoming a leader who foster innovation.* Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.

Horth, D. (2014). Innovation leadership: How to use innovation to lead *effectively. work collaboratively, and drive result.* Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.

Howell J.P. and Costley D.L.. (2001). *Understanding Behaviors for Effective Leadership.* New Jersey: Prentice-Hall.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory research and practice.* Singapore: McGraw-Hill.

Kathleen, A. Luft. (2012). *A Research of Transformational Leadership Comparing Leadership Styles of the Principal.* Dissertation Abstracts International. 73(8E) : unpaged ; February.

Koontz , H. and Weihrich . H. 1988. *Management.* New York: McGraw –Hill

Kotter, J.P. (1999). *On What Leaders, Really Do*. Havard Business Review Book Boston: Harvard Business School.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement.* 30(3), 617-618.

Likert, R. (1967). *The human organization; Its management and value.* New York: Mc Graw – Hill. London: Bowker – Saur.

Mitchell, T. R. & Larson, J. R. (1987). *People in Organizations : An Introduction to Organization Behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Moore, K. D. (2001). *Classroom teaching skills.* (5th ed.). Boston: McGraw-hill.

Othman, A & and Rahman, H.A. 2013. "Innovation Leadership: Learning for ChangeManagement among Malaysia Secondary School Principals". *Word Applied Sciences Journal*, 23(2), 167-177.

Patel. (2012). "Evolutionary crossroads in developmental biology". *Development*, 139 (11), 2637-2638.

Rogers, Everett M. (1962). *Diffusion on Innovations.* New York: Glencoe.

Roscorla,T. (2010). *The 7 steps to innovative leadership. Retrieved from* http://www. convergemog.com/policy/the-7-Elements - of - Innovative –Leadership.html June 25, 2013.

Savareikiene, D. (2013). “Transformational Leadership in the Development ofMotivationin Aspects of Good Governance. (Doctoral Dissertation)”. *Ekonomika IrVadyba: Aktualijos Ir Perspektyvos*. 3(31), 152-158

Sen, A. & Erol Eren. (2012). “Innovative Leadership for the twenty-first Century”. *Procedia - Social and Behavioral Science*, 41, 1-14.

Schermerhorn, J. R. Jr. (2002). *Management.* (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership*. New York: The Free Press.

Tannenbaum , Robert, Weschler Irwing R. and Massarik Fred. (1961). *Leadership and Organization : A Behavior Science Approach*. New York: McGraw-Hill Book,

Uusiautti, S., Syvajarvi, A., Stenvall, J., Perttula, J., & Maatta, K. (2012). “It’s more like a growth process than a bunch of answers” *University leader describe themselves as leaders. Procedia Social and Behavioral Science*, 69, 828-837.

Wall, Robert. G. & Hugh, Hawkins. (1964). *Management.* San Francisco: McGraw-Hill.

Weiss, S. D. & Legand, P. C. (2011). *Innovative intelligence.* Ontario: John Wiley & Sons.

Yuki, G.A. (1989). *Leadership in organization*. New york: Prentice-Hall .

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1. ดร.สรัญญา บุดดา

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต ๒

2. ดร.อุทัย ปลีกล่ำ

ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

3. ดร.วนิดา สิมพล

ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

4. ดร.ประกิต สิงห์ทอง

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเจียรวนนท์อุทิศ ๔ (บ้านหนองหญ้าปล้อง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

5. ดร.กรรณิกา ไวโสภา

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๕๒๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.สรัญญา บุดดา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๕-๙๔๑๙๑๘๘

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๕๒๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.อุทัย ปลีกล่ำ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๕-๙๔๑๙๑๘๘

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๕๒๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วนิดา สิมพล ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สพป.เลย เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๕-๙๔๑๙๑๘๘

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๕๒๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ประกิต สิงห์ทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนเจียรวนนท์อุทิศ ๔ (บ้านหนองหญ้าปล้อง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๕-๙๔๑๙๑๘๘

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๔๕๔ **วันที่** ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร. กรรณิกา ไวโสภา

ด้วยนายสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน ผู้วิจัย
โทร ๐๙๕-๙๔๑๙๑๘๘

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๒

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คิวอาร์โค้ดสำหรับตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากสถานศึกษาของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นายสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน
โทร ๐๙๖-๙๒๓๓๖๓๔



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ผลการวิจัยถูกต้องและเชื่อถือได้

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยและการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่ายิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

3. ตำแหน่งหน้าที่

( ) ผู้บริหารสถานศึกษา

( ) ครูผู้สอน

4. ประสบการณ์การทำงาน (มากกว่า 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

( ) ต่ำกว่า 10 ปี

( ) 10-20 ปี

( ) มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาความหมายของตัวเลข ระดับความคิดเห็นจากเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
1. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ร่วมกันวางแผนพัฒนา กำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่และความสามารถ มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็น ระดมสมอง โดยใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ จริงใจและปรารถนาดีต่อกัน ร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม						
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงาน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ในทุกสถานการณ์					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่างมาประกอบการพัฒนาความคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์การทำงานด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และหลากหลาย ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร					
3. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม						
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาองค์กร					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างมิตรภาพในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ในการทำงานร่วมกัน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศ สนับสนุนกระตุ้นให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพิ่มเติมนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่สร้างผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนานวัตกรรมขององค์กร					
4. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
20	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความทันสมัย เป็นไปได้ และเหมาะสมในการพัฒนา					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร					
22	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและสภาพขององค์กร					
23	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น					
24	ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ สู่การปฏิบัติโดยกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติงานของบุคลากร					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต					
5. การบริหารความเสี่ยง						
27	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวางแผน วิเคราะห์ระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ในสถานศึกษา					
28	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม เพื่อป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการบริหารงานบนความเสี่ยง ให้การสนับสนุนทรัพยากรและพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการความเสี่ยงโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไป สู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาความหมายของตัวเลข ระดับความคิดเห็นจากเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ						
1	จัดทำแผนการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาต้นสังกัด					
2	นำแผนพัฒนาตนเองมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
3	นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน					
4	ศึกษา แสวงหาความรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง					
5	สร้างนวัตกรรมใหม่ที่ได้จากการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
6	เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายวิชาการ และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน						
7	สร้างและพัฒนาหลักสูตรสาระการเรียนรู้และรายวิชา วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้					

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
8	ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคลแผนการจัดประสบการณ์					
9	ใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน					
10	สร้างนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ ของผู้เรียน					
11	ใช้วิธีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้เกณฑ์การประเมินที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน					
12	ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน					
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน						
13	จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการจัดประสบการณ์และการเรียนรู้					
14	จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน					
15	จัดการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม					
16	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนในชั้นเรียนและนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการชั้นเรียน					
17	มีการจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นปัจจุบันสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ของชั้นเรียนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว					
18	รวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์สังเคราะห์อย่างเป็นระบบและถูกต้อง เพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน					
4. ด้านการรักษาวินัย						
19	ประพฤติตนทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ให้เหมาะสมตามที่กฎหมายบัญญัติ					
20	สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยและวางตนเป็นกลางทางการเมือง					

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับพฤติกรรม				
21	ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย					
22	รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน					
23	ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง					
24	รักษาความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ					
5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม						
25	มีความประพฤติปฏิบัติตามหลักความประพฤติที่ดีงามเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกศิษย์					
26	มีจิตสำนึกสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคม บำเพ็ญประโยชน์และเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม					
27	เป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้เรียนและบุคคลทั่วไป					
28	ประพฤติปฏิบัติตนตามครรลองของวัฒนธรรม หลักธรรมทางศาสนาและประเพณีอันดีงามของไทย					
29	เคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความ สามารถ					
30	มีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน หลีกเลี่ยงอบายมุข เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคมส่วนรวม					
6. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ						
31	ประพฤติตนตามมาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม					
32	มีความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพ					
33	ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ ของศิษย์ และผู้รับบริการ					
34	ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
35	รักษาส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก จ
คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1	**เพศ**								
	หญิง								
	ชาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	**ระดับการศึกษา**								
	ปริญญาตรี								
	สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	**ตำแหน่งหน้าที่**								
	ผู้บริหารสถานศึกษา								
	ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	**ประสบการณ์การทำงาน**								
	ต่ำกว่า 10 ปี								
	10-20 ปี								
	มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ร่วมกันวางแผนพัฒนา กำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่และความสามารถ มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็น ระดมสมอง โดยใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความ สามารถ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ จริงใจและปรารถนาดีต่อกัน ร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม									
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามรถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ในทุกสถานการณ์	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่างมาประกอบการพัฒนาความคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์การทำงานด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และหลากหลาย ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม									
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กร	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างมิตรภาพในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	0	+1	4	.080	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
17	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศ สนับสนุนกระตุ้นให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพิ่มเติมนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่สร้างผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนานวัตกรรมขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง									
20	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความทันสมัย เป็นไปได้ และเหมาะสมในการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและสภาพขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติโดยกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
26	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน และเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. การบริหารความเสี่ยง									
27	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม เพื่อป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการบริหารงานบนความเสี่ยง ให้การสนับสนุนทรัพยากรและพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการความเสี่ยงโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไป สู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ									
1	จัดทำแผนการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาต้นสังกัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	นำแผนพัฒนาตนเองมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ศึกษา แสวงหาความรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	สร้างนวัตกรรมใหม่ที่ได้จากการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายวิชาการ และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน									
7	สร้างและพัฒนาหลักสูตรสาระการเรียนรู้และรายวิชา วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล แผนการสอนรายบุคคลแผนการจัดประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
10	สร้างนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ใช้วิธีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้เกณฑ์การประเมินที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน									
13	จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการจัดประสบการณ์และการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
16	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนในชั้นเรียนและนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	มีการจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นปัจจุบันสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ของชั้นเรียนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	รวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบและถูกต้อง เพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านการรักษาวินัย									
19	ประพฤติตนทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ให้เหมาะสมตามที่กฎหมายบัญญัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย และวางตนเป็นกลางทางการเมือง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	รักษาความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม									
25	ความประพฤติปฏิบัติตามหลักความประพฤติที่ดีงามเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกศิษย์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	มีจิตสำนึกสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคม บำเพ็ญประโยชน์และเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	เป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้เรียนและบุคคลทั่วไป	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
28	ประพฤติปฏิบัติตนตามครรลองของวัฒนธรรม หลักธรรมทางศาสนาและประเพณีอันดีงามของไทย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	เคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	มีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน หลีกเลี่ยงอบายมุข เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคมส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
6. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ									
31	ประพฤติตนตามมาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	มีความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ ของศิษย์ และผู้รับบริการ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
34	ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	รักษาส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ฉ
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .902	1	.653
	2	.688
	3	.738
	4	.718
	5	.781
	6	.707
	7	.708
2. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .853	1	.793
	2	.716
	3	.698
	4	.567
	5	.678
	6	.446
3. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .886	1	.443
	2	.636
	3	.774
	4	.783
	5	.820
	6	.750
4. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .890	1	.798
	2	.685
	3	.617
	4	.712
	5	.706
	6	.526
	7	.766

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การบริหารความเสี่ยง ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .868	1	.581
	2	.677
	3	.781
	4	.630
	5	.805

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เท่ากับ .970

แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	1	.759
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .868	2	.695
	3	.622
	4	.646
	5	.592
	6	.712
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	1	.606
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .843	2	.574
	3	.586
	4	.681
	5	.672
	6	.619
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	1	.743
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .846	2	.708
	3	.500
	4	.716
	5	.624
	6	.472
4. ด้านการรักษาวินัย	1	.669
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .822	2	.460
	3	.664
	4	.582
	5	.635
	6	.531

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .798	1	.349
	2	.695
	3	.628
	4	.589
	5	.651
	6	.428
6. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .820	1	.673
	2	.585
	3	.616
	4	.629
	5	.564

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เท่ากับ .966
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .979

ภาคผนวก ช
ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

Reliability

ตัวแปรพยากรณ์ (โดยรวม)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ทำงานเป็นทีม1	112.70	280.079	.686	.970
ทำงานเป็นทีม2	112.50	271.224	.755	.969
ทำงานเป็นทีม3	112.40	272.731	.789	.969
ทำงานเป็นทีม4	112.27	273.720	.737	.969
ทำงานเป็นทีม5	112.80	275.200	.762	.969
ทำงานเป็นทีม6	112.63	277.137	.697	.970
ทำงานเป็นทีม7	112.33	276.437	.739	.969
คิดสร้างสรรค์8	112.70	277.183	.759	.969
คิดสร้างสรรค์9	112.63	270.240	.834	.969
คิดสร้างสรรค์10	112.63	282.792	.652	.970
คิดสร้างสรรค์11	112.73	279.375	.704	.970
คิดสร้างสรรค์12	112.57	273.220	.756	.969
คิดสร้างสรรค์13	112.60	283.628	.486	.971
สร้างบรรยากาศ14	112.90	280.231	.679	.970
สร้างบรรยากาศ15	112.77	279.564	.684	.970
สร้างบรรยากาศ16	112.83	278.213	.726	.969
สร้างบรรยากาศ17	112.70	276.010	.716	.969
สร้างบรรยากาศ18	112.30	274.079	.735	.969
สร้างบรรยากาศ19	112.63	276.102	.697	.970

การเปลี่ยนแปลง20	112.57	276.392	.812	.969
การเปลี่ยนแปลง21	112.63	280.999	.677	.970
การเปลี่ยนแปลง22	112.87	280.189	.636	.970
การเปลี่ยนแปลง23	112.83	280.144	.758	.969
การเปลี่ยนแปลง24	113.00	277.379	.748	.969
การเปลี่ยนแปลง25	112.80	284.097	.570	.970
การเปลี่ยนแปลง26	112.83	274.006	.802	.969
บริหารความเสี่ยง27	112.90	278.024	.678	.970
บริหารความเสี่ยง28	112.93	278.892	.641	.970
บริหารความเสี่ยง29	113.07	277.375	.708	.970
บริหารความเสี่ยง30	112.90	283.610	.575	.970
บริหารความเสี่ยง31	113.03	277.206	.758	.969

ตัวแปรเกณฑ์ (โดยรวม)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
พัฒนาตนเอง1	139.40	255.076	.732	.964
พัฒนาตนเอง2	139.47	252.395	.760	.964
พัฒนาตนเอง3	139.27	258.961	.670	.965
พัฒนาตนเอง4	139.53	255.706	.717	.964
พัฒนาตนเอง5	139.13	260.051	.609	.965
พัฒนาตนเอง6	139.17	259.040	.728	.964
การเรียนการสอน7	139.37	257.413	.656	.965
การเรียนการสอน8	139.47	260.257	.599	.965
การเรียนการสอน9	139.43	260.461	.612	.965
การเรียนการสอน10	139.60	258.524	.709	.964
การเรียนการสอน11	139.77	256.668	.735	.964
การเรียนการสอน12	139.57	258.185	.640	.965
การจัดการชั้นเรียน13	139.13	256.326	.782	.964
การจัดการชั้นเรียน14	139.50	257.017	.679	.964
การจัดการชั้นเรียน15	139.50	260.672	.666	.965
การจัดการชั้นเรียน16	139.53	256.120	.747	.964
การจัดการชั้นเรียน17	139.40	261.145	.556	.965
การจัดการชั้นเรียน18	139.33	263.540	.489	.965
การรักษาวินัย19	139.13	258.257	.644	.965
การรักษาวินัย20	139.03	264.309	.471	.966
การรักษาวินัย21	139.43	257.702	.743	.964
การรักษาวินัย22	139.23	258.599	.668	.965
การรักษาวินัย23	139.27	260.202	.666	.965
การรักษาวินัย24	139.27	258.271	.652	.965

คุณธรรมจริยธรรม25	139.00	266.414	.360	.966
คุณธรรมจริยธรรม26	139.30	258.424	.717	.964
คุณธรรมจริยธรรม27	139.37	257.551	.696	.964
คุณธรรมจริยธรรม28	139.03	259.413	.723	.964
คุณธรรมจริยธรรม29	139.47	259.361	.641	.965
คุณธรรมจริยธรรม30	138.93	259.375	.604	.965
จรรยาบรรณ31	139.30	259.183	.680	.964
จรรยาบรรณ32	139.07	262.409	.526	.965
จรรยาบรรณ33	139.03	255.895	.831	.964
จรรยาบรรณ34	139.20	260.028	.637	.965
จรรยาบรรณ35	138.97	259.689	.592	.965



โดยรวมทั้ง 2 ด้าน

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	66

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ทำงานเป็นทีม1	256.10	958.507	.593	.979
ทำงานเป็นทีม2	255.90	944.507	.649	.979
ทำงานเป็นทีม3	255.80	946.372	.689	.979
ทำงานเป็นทีม4	255.67	946.644	.669	.979
ทำงานเป็นทีม5	256.20	951.476	.642	.979
ทำงานเป็นทีม6	256.03	951.551	.650	.979
ทำงานเป็นทีม7	255.73	951.306	.669	.979
คิดสร้างสรรค์8	256.10	950.990	.722	.979
คิดสร้างสรรค์9	256.03	939.482	.779	.979
คิดสร้างสรรค์10	256.03	959.895	.645	.979
คิดสร้างสรรค์11	256.13	957.637	.603	.979
คิดสร้างสรรค์12	255.97	941.964	.758	.979
คิดสร้างสรรค์13	256.00	961.862	.475	.979
สร้างบรรยากาศ14	256.30	956.286	.647	.979
สร้างบรรยากาศ15	256.17	954.695	.662	.979
สร้างบรรยากาศ16	256.23	952.668	.693	.979
สร้างบรรยากาศ17	256.10	946.300	.735	.979
สร้างบรรยากาศ18	255.70	947.803	.657	.979
สร้างบรรยากาศ19	256.03	948.516	.676	.979
การเปลี่ยนแปลง20	255.97	948.792	.789	.979
การเปลี่ยนแปลง21	256.03	961.275	.553	.979
การเปลี่ยนแปลง22	256.27	953.099	.678	.979
การเปลี่ยนแปลง23	256.23	957.495	.684	.979
การเปลี่ยนแปลง24	256.40	948.248	.781	.979

การเปลี่ยนแปลง25	256.20	961.959	.574	.979
การเปลี่ยนแปลง26	256.23	949.840	.670	.979
บริหารความเสี่ยง27	256.30	952.355	.648	.979
บริหารความเสี่ยง28	256.33	954.092	.609	.979
บริหารความเสี่ยง29	256.47	948.809	.727	.979
บริหารความเสี่ยง30	256.30	960.010	.606	.979
บริหารความเสี่ยง31	256.43	948.944	.768	.979
พัฒนาตนเอง1	255.87	948.809	.710	.979
พัฒนาตนเอง2	255.93	941.857	.775	.979
พัฒนาตนเอง3	255.73	955.720	.658	.979
พัฒนาตนเอง4	256.00	947.517	.749	.979
พัฒนาตนเอง5	255.60	955.903	.644	.979
พัฒนาตนเอง6	255.63	956.861	.688	.979
การเรียนการสอน7	255.83	951.592	.673	.979
การเรียนการสอน8	255.93	959.168	.567	.979
การเรียนการสอน9	255.90	955.886	.667	.979
การเรียนการสอน10	256.07	952.547	.754	.979
การเรียนการสอน11	256.23	952.254	.702	.979
การเรียนการสอน12	256.03	956.792	.575	.979
การจัดการชั้นเรียน13	255.60	949.972	.785	.979
การจัดการชั้นเรียน14	255.97	949.757	.718	.979
การจัดการชั้นเรียน15	255.97	962.171	.567	.979
การจัดการชั้นเรียน16	256.00	951.241	.713	.979
การจัดการชั้นเรียน17	255.87	955.844	.642	.979
การจัดการชั้นเรียน18	255.80	965.338	.457	.979
การรักษาวินัย19	255.60	960.938	.489	.979
การรักษาวินัย20	255.50	971.155	.323	.979
การรักษาวินัย21	255.90	955.886	.667	.979
การรักษาวินัย22	255.70	961.045	.516	.979
การรักษาวินัย23	255.73	958.202	.650	.979
การรักษาวินัย24	255.73	955.651	.614	.979
คุณธรรมจริยธรรม25	255.47	970.395	.339	.979
คุณธรรมจริยธรรม26	255.77	957.771	.628	.979
คุณธรรมจริยธรรม27	255.83	956.282	.610	.979
คุณธรรมจริยธรรม28	255.50	957.086	.695	.979
คุณธรรมจริยธรรม29	255.93	957.926	.596	.979
คุณธรรมจริยธรรม30	255.40	960.248	.511	.979
จรรยาบรรณ31	255.77	962.806	.503	.979
จรรยาบรรณ32	255.53	964.809	.455	.979
จรรยาบรรณ33	255.50	951.707	.770	.979
จรรยาบรรณ34	255.67	961.885	.524	.979
จรรยาบรรณ35	255.43	959.013	.541	.979

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766[a]	.587	.586	.36221
2	.787[b]	.620	.617	.34821

a. Predictors: (Constant), รวมสร้างบรรยากาศ

b. Predictors: (Constant), รวมสร้างบรรยากาศ, รวมบริหารความเสี่ยง

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.829	.128		14.274	.000
	รวมสร้างบรรยากาศ	.617	.030	.766	20.839	.000
2	(Constant)	1.697	.126		13.485	.000
	รวมสร้างบรรยากาศ	.408	.050	.507	8.189	.000
	รวมบริหารความเสี่ยง	.244	.048	.316	5.101	.000

a. Dependent Variable: รวมตัวแปรที่2

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779[a]	.607	.606	.38942
2	.807[b]	.651	.648	.36780
3	.811[c]	.658	.654	.36467

a. Predictors: (Constant), รวมบริหารความเสี่ยง

b. Predictors: (Constant), รวมบริหารความเสี่ยง, รวมทำงานเป็นทีม

c. Predictors: (Constant), รวมบริหารความเสี่ยง, รวมทำงานเป็นทีม, รวมสร้างบรรยากาศ

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.563	.130		12.017	.000
	รวมบริหารความเสี่ยง	.663	.031	.779	21.709	.000
2	(Constant)	1.210	.136		8.930	.000
	รวมบริหารความเสี่ยง	.436	.047	.512	9.299	.000
	รวมทำงานเป็นทีม	.302	.049	.339	6.156	.000
3	(Constant)	1.165	.136		8.590	.000
	รวมบริหารความเสี่ยง	.379	.052	.445	7.304	.000
	รวมทำงานเป็นทีม	.199	.064	.224	3.136	.002
	รวมสร้างบรรยากาศ	.171	.068	.193	2.501	.013

a. Dependent Variable: รวมพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ด้านการจัดการเรียนการสอน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800[a]	.640	.638	.37107
2	.812[b]	.659	.657	.36150
3	.821[c]	.674	.670	.35422

a. Predictors: (Constant), รวมการเปลี่ยนแปลง

b. Predictors: (Constant), รวมการเปลี่ยนแปลง, รวมสร้างบรรยากาศ

c. Predictors: (Constant), รวมการเปลี่ยนแปลง, รวมสร้างบรรยากาศ, รวมบริหารความเสี่ยง

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.219	.135		9.001	.000
	รวมการเปลี่ยนแปลง	.730	.031	.800	23.261	.000
2	(Constant)	1.144	.133		8.591	.000
	รวมการเปลี่ยนแปลง	.447	.074	.490	6.001	.000
	รวมสร้างบรรยากาศ	.300	.072	.340	4.167	.000
3	(Constant)	1.125	.131		8.616	.000
	รวมการเปลี่ยนแปลง	.238	.092	.261	2.583	.010
	รวมสร้างบรรยากาศ	.289	.071	.328	4.100	.000
	รวมบริหารความเสี่ยง	.227	.062	.268	3.691	.000

a. Dependent Variable: รวมการเรียนการสอน

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758[a]	.575	.573	.40123
2	.780[b]	.608	.605	.38601

a. Predictors: (Constant), รวมสร้างบรรยากาศ

b. Predictors: (Constant), รวมสร้างบรรยากาศ, รวมบริหารความเสี่ยง

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.532	.142		10.792	.000
	รวมสร้างบรรยากาศ	.666	.033	.758	20.301	.000
2	(Constant)	1.387	.140		9.942	.000
	รวมสร้างบรรยากาศ	.437	.055	.497	7.901	.000
	รวมบริหารความเสี่ยง	.268	.053	.318	5.052	.000

a. Dependent Variable: รวมการจัดการชั้นเรียน

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการรักษาวินัย

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636[a]	.404	.403	.49482
2	.643[b]	.413	.410	.49192
3	.652[c]	.426	.420	.48752

a. Predictors: (Constant), รวมสร้างบรรยากาศ

b. Predictors: (Constant), รวมสร้างบรรยากาศ, รวมทำงานเป็นทีม

c. Predictors: (Constant), รวมสร้างบรรยากาศ, รวมทำงานเป็นทีม, รวมบริหารความเสี่ยง

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.069	.175		11.821	.000
	รวมสร้างบรรยากาศ	.582	.040	.636	14.393	.000
2	(Constant)	2.178	.181		12.017	.000
	รวมสร้างบรรยากาศ	.737	.083	.805	8.924	.000
	รวมทำงานเป็นทีม	-.178	.083	-.194	-2.146	.033
3	(Constant)	2.116	.181		11.677	.000
	รวมสร้างบรรยากาศ	.634	.091	.692	6.945	.000
	รวมทำงานเป็นทีม	-.233	.085	-.254	-2.745	.006
	รวมบริหารความเสี่ยง	.177	.069	.201	2.553	.011

a. Dependent Variable: รวมการรักษาวินัย

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684[a]	.467	.466	.44878
2	.699[b]	.488	.485	.44065

a. Predictors: (Constant), รวมการเปลี่ยนแปลง

b. Predictors: (Constant), รวมการเปลี่ยนแปลง, รวมสร้างบรรยากาศ

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.915	.164		11.693	.000
	รวมการเปลี่ยนแปลง	.621	.038	.684	16.357	.000
2	(Constant)	1.838	.162		11.323	.000
	รวมการเปลี่ยนแปลง	.330	.091	.363	3.633	.000
	รวมสร้างบรรยากาศ	.308	.088	.351	3.514	.001

a. Dependent Variable: รวมคุณธรรมจริยธรรม

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588[a]	.346	.344	.47521
2	.601[b]	.362	.358	.47032

a. Predictors: (Constant), รวมการเปลี่ยนแปลง

b. Predictors: (Constant), รวมการเปลี่ยนแปลง, รวมสร้างบรรยากาศ

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.443	.173		14.088	.000
	รวมการเปลี่ยนแปลง	.511	.040	.588	12.710	.000
2	(Constant)	2.380	.173		13.736	.000
	รวมการเปลี่ยนแปลง	.271	.097	.312	2.796	.006
	รวมสร้างบรรยากาศ	.254	.094	.303	2.715	.007

a. Dependent Variable: รวมจรรยาบรรณ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	:	นายสิรณัฏฐ์ วงษ์เวียน
วัน เดือน ปีเกิด	:	24 พฤษภาคม 2522
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	บ้านเลขที่ 38 หมู่ 5 ตำบลผานกเค้า อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย 42180
ตำแหน่งปัจจุบัน	:	ครู
สถานที่ทำงาน	:	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 49 (บ้านวงเวียน) ตำบลภูกระดึง อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา	:	พ.ศ. 2535 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านช่องฝาง ตำบลผานกเค้า อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย
	:	พ.ศ. 2541 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนภูกระดึงวิทยาคม ตำบลภูกระดึง อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย
	:	พ.ศ. 2545 วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) วิชาเอกเคมี สถาบันราชภัฏเลย
	:	พ.ศ. 2565 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
ประวัติการทำงาน	:	พ.ศ. 2553 ครูผู้ช่วย โรงเรียนโคกเพชรวิทยาคาร ตำบลโคกเพชรพัฒนา อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ
	:	พ.ศ. 2557 ครู โรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์ ตำบลท่าช้างคล้อง อำเภอผาขาว จังหวัดเลย
	:	พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน ครู โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 49 (บ้านวงเวียน) ตำบลภูกระดึง อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย