

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

กาญจนาวดี ไชยสงค์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

กาญจนาวดี ไชยสงค์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEAMWORK OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE LOEI NONG BUA LAMPHU

KANJANAWADEE CHAIYASONG

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
2024

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู**
ชื่อนักศึกษา	:	**กาญจนาวดี ไชยสงค์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร.**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

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

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

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

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

กรรมการ .....
(รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ)

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

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

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	Innovative Leadership of School Administrators affecting Teamwork of Teachers in Schools under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu
Student's Name	:	Kanjanawadee Chaiyasong
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Phrakrupalad Chakkrapol Siritharo, Dr.

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 .....
(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Thesis Committee:
Chairman .....
(Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra)

Member (Advisor) .....
(Phrakrupalad Chakkrapol Siritharo, Dr.)

Member .....
(Assoc. Prof. Boonchuay Sirikase)

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Chissanapong Sonchan)

Member .....
(Assoc. Prof. Dr. Pim-on Sod-ium)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู**
ชื่อนักศึกษา	:	**กาญจนาวดี ไชยสงค์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 จำนวน 323 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยรวมมีค่าระดับสูง เท่ากับ 0.737^{**} ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

โดยตัวแปรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ร่วมกันร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ±0.25159

จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังกล่าวเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y_t' = 1.101 + .646X_3 + .192X_1 + -.123X_2$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z_{Yt}' = .721Z_3 + .265Z_1 + -.164Z_2$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, การทำงานเป็นทีม

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**Innovative Leadership of School Administrators Affecting Teamwork of Teachers in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu**
Student's Name	:	**Kanjanawadee Chaiyasong**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Phrakrupalad Chakrapol Siritharo, Dr.**

The objectives of the research were (1) to study the level of innovative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu (2) to study the level of teachers' teamwork in the schools under the Secondary Education Area Office Loei Nong Bua Lamphu (3) to study the relationship between the innovative leadership of school administrators and the teachers' teamwork, and (4) to study the innovative leadership of school administrators influencing the teachers' teamwork. The sample group was a total of 323 school administrators and teachers in schools under the Secondary Education Area Office Loei Nong Bua Lamphu in the academic year 2023. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire. The descriptive statistics comprised frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation; the inferential statistics consisted of Pearson's correlation coefficient, and the stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The innovative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu was totally found to be at a high level.

2. The teachers' teamwork in the schools under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu was totally found to be at a high level.

3. The relationship between the innovative leadership of school administrators and the teachers' teamwork under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu, according to Pearson's Correlation Coefficient Test, was totally correlated positively at a high level (r = 0.737**) with the statistical significance of .01.

4. Three components of school administrators' innovative leadership had totally the prediction power on the teamwork of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu at a statistically significant level of .01. These three variables, namely creation of an innovative corporate climate, visions for change, and creativity, had the forecasting power of 61.60% (R^2 = 61.60) with the standard forecast error of $\pm$0.25159. The analytical results of innovative leadership of school administrators influencing the teamwork of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu were written as the following prediction equations:

The unstandardized equation was

$Y_{t'} = 1.101 + .646X_3 + .192X_1 + -.123X_2$

The standardized equation was

$ZY_{t'} = .721Z_3 + .265Z_1 + -.164Z_2$

Keywords: Innovative leadership, Teamwork

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จากพระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม ดร. กรรณิกา ไวโสภา ดร. กชพร มณีพงษ์ ดร. เอมจิตร สมสืบ และดร. พิมพ์ลภัส จันลาศรี ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณของบิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กาญจนาวดี ไชยสงค์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฐ**

สารบัญภาพ ..... **ด**

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย 1

1.2 คำถามการวิจัย 4

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5

1.4 สมมติฐานของการวิจัย 5

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

1.6 ขอบเขตของการวิจัย 6

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ 8

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 10

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **12**

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 13

2.1.1 นิยามของภาวะผู้นำ 13

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ 20

2.1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ 21

2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 26

2.2.1 นิยามของนวัตกรรม 26

2.2.2 ความสำคัญนวัตกรรม 28

2.2.3 นิยามของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 30

2.2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 34

2.2.5 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 37

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.2.6 องค์ประกอบแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 43
2.2.7 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 52
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม 63
2.3.1 นิยามของการทำงานเป็นทีม 63
2.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม 65
2.3.3 องค์ประกอบแนวคิดของการทำงานเป็นทีม 67
2.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ... 78
2.4 บริบทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 88
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 93
2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 93
2.5.1.1 งานวิจัยในประเทศ 93
2.5.1.2 งานวิจัยต่างประเทศ 104
2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม 105
2.5.2.1 งานวิจัยในประเทศ 105
2.5.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ 108

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 110
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 110
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 111
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 113
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 116
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 116
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 118

บทที่ 4 วิธีดำเนินการวิจัย 119
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 119
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล 120
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 121

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 154
5.1 สรุปผลการวิจัย 155
5.2 อภิปรายผลการวิจัย 159
5.3 ข้อเสนอแนะ 177

บรรณานุกรม 179

ภาคผนวก 193
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 194
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 196
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out) 202
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 208
ภาคผนวก จ คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 217
ภาคผนวก ฉ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม 222
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป 225

ประวัติผู้วิจัย 243

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 50

2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) 61

2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 76

2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 86

3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ 111

3.2 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 114

3.3 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู..... 115

4.1 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน..... 122

4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม 123

4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้อ..... 124

4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ..... 125

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ..... 126

4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและรายข้อ..... 127

4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม..... 128

4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมและรายข้อ..... 129

4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ..... 130

4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมและรายข้อ..... 131

4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ..... 132

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ โดยรวมและรายข้อ..... 133

4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน โดยรวมและรายข้อ..... 134

4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู..... 135

4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1)..... 137

4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วม (Y_2) 138

4.17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_3) 139

4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4) 140

4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Y_5)..... 141

4.20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6)..... 142

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.21 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 143

4.22 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม (Y_t) 144

4.23 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1) 146

4.24 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วม (Y_2) 147

4.25 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_3) 148

4.26 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4) 149

4.27 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Y_5) 151

4.28 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6) 152

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 6
2.1 โมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 52
2.2 โมเดลองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 77

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผันผวนในห้วงสองทศวรรษที่ผ่านมานับตั้งแต่โลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงและผันแปรอย่างรวดเร็ว (Vuka world) ของโลก การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นผลจากการขับเคลื่อนของกระแสหลัก ซึ่งประกอบด้วย กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่หลอมรวมสังคมทั้งโลกให้เป็นสังคมเดียวเชื่อมโยงโลกทั้งใบเข้าด้วยกัน กระแสการพัฒนาเทคโนโลยี (Big Bang of Technology) ที่มีการพัฒนาขึ้นอย่างก้าวกระโดด ก่อให้เกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยีขึ้น (ธานินทร์ เอื้ออภิธร, 2017) เทคโนโลยีเสมือนจริงเป็นระบบนิเวศใหม่ที่พลิกมิติทางสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา รวมถึงวงการศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีอันเกิดจากสติปัญญาของมนุษย์ นำมาสู่การแข่งขันทางด้านนวัตกรรมการพัฒนาสถานศึกษา จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ความท้าทายใหม่ในการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้นำในยุคปัจจุบันจะต้องตระหนักถึงการผันเปลี่ยนของโลก (Yuduo et al, 2011) และเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับการปรับตัวสู่การพัฒนาในทุกด้านบนฐานความรู้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560)

วิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล บนวิสัยทัศน์ที่ว่าประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ การจัดระบบทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ จึงมีการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญโดยได้มีการมอบหมายให้สภาการศึกษาจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ซึ่งเป็นแผนการศึกษาระยะยาว 20 ปี ให้ประเทศไทยขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม รวมถึงการศึกษาดังนั้นเมื่อโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วแผนการศึกษาแห่งชาติก็ต้องมองถึงอนาคตเพื่อให้ประชาชนในทุกช่วงวัยได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, 2560, หน้า 8-9) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงบริบททางการศึกษาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โรงเรียนไม่ได้ถูกขับเคลื่อนด้วยวิธีการบริหารจัดการแบบเดิมอีกต่อไปแต่ถูกขับเคลื่อนด้วยความรู้และนวัตกรรมใหม่ (wooi, 2013) การที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและตอบรับการเปลี่ยนแปลงที่มีความผันผวนอย่างไม่แน่นอนไปตามกระแสของโลกในยุคปัจจุบันได้อย่างมีคุณภาพนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้กำหนดในแผนการศึกษาแห่งชาติปี 2560 - 2579 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ว่าจะต้องให้ความสำคัญกับการผลิตและ

พัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ด้านการพัฒนากำลังคน จึงพุ่งเป้าไปที่การศึกษาซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคน เป็นความจำเป็นที่การศึกษาจะต้องทบทวน และปรับเปลี่ยนเพื่อสร้างผู้เรียนให้มีทักษะและสมรรถนะที่สำคัญของศตวรรษที่ 21

ภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษา จะมีแนวทางและวิธีการในการสนับสนุน ส่งเสริมผู้เรียนตาม แนวทางของศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติ การเป็นผู้นำที่ดีควรมีทัศนคติเชิงบวก มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสจะช่วยให้องค์กรสามารถหาแนวทางปรับเปลี่ยนและแก้ไขสถานการณ์สู่การพัฒนาได้และจะต้องไม่ลืมว่าการมองโลกในแง่ดีต้องมองภายใต้พื้นฐานแห่งความเป็นจริงและรู้เท่าทัน (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563) ผู้นำจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอันได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ มีการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม รวมถึงมีความสามารถในการบริหารความเสี่ยงได้ในทุกสถานการณ์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้เกิดนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ผู้นำจึงเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างการพัฒนาและเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษานั่นก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องมีเพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ รอบด้าน มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ เปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา นำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการประยุกต์ใช้ ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กรโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม รวมถึงด้านการบริหารความเสี่ยงในทุกสถานการณ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลง และเกิดการพัฒนาการศึกษาปัจจัยเหล่านี้ที่ผู้นำต้องใช้เป็นกระบวนการสำคัญในด้านการพัฒนาองค์การแต่ ถ้าผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น องค์กรก็จะไม่สามารถก้าวหน้าได้จากสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันซึ่งองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยจำนวนมากหันมาให้ความสำคัญกับนวัตกรรม ดังนั้น การบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (ปวีณา กันถิ่น, 2560)

การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการที่จะบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ผู้บริหารอาจจะไม่จำเป็นต้องรู้ในทุกสิ่งทุกอย่าง แต่จะต้องสามารถที่จะเรียนรู้การบริหารทีมและทำงานผ่านทางบุคคลอื่นหรือทีมได้ซึ่งในอนาคตจะเป็นไปไม่ได้เลยที่องค์กรที่มีผู้บริหารแบบ One - Man Show จะสามารถประสบความสำเร็จได้ แต่ความสำเร็จจะมาจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการจะเป็นทีมที่ดีได้นั้นจะต้องมีผู้นำที่ดีทำหน้าที่คล้าย ๆ กับวาทยากร ที่คอยกำกับการทำงานของแต่ละคนในทีมในการทำงานหรือดำเนินการตามกระบวนการ ซึ่งการบริหารนั้นไม่อาจประสบความสำเร็จได้ หากปราศจากความร่วมมือ ร่วมใจ ในหน่วยงานจากบุคลากรทุกคนในการทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานเป็นทีมจึง เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานเป็นทีมนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายจึงจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมเกิดจากแนวคิดที่ว่ามนุษย์มีความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ด้วยความสามารถที่หลากหลายหากได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบการสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมาย และก่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมนับเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์การที่สำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งการบริหารบุคคลแผนใหม่ ได้ให้ความสนใจในการทำงานเป็นทีมอย่างมาก เพราะการทำงานร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์การนั้นย่อมทำให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น การร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นเทคนิคการบริหารงานที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจลึกซึ้งของการทำงานเป็นทีม จากเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารและครูควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการศึกษาการทำงานเป็นทีม อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานอย่างสูงสุด (ไพโรจน์ บาลัน, 2551)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553 ซึ่งได้มีอำนาจหน้าที่จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวิสัยทัศน์ ภายในปี 2570 ว่าด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และสมรรถนะ ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลาย สู่คุณภาพมาตรฐาน บนพื้นฐานความเป็นไทย อย่างยั่งยืน จากแผนปฏิบัติการประจำปี

งบประมาณ ปีการศึกษา 2565 ในกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2566) เป็นประเด็นเร่งด่วนในการพัฒนาเพื่อให้ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นไปตามนโยบายแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ จำเป็นต้องเร่งพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดนวัตกรรมรวมถึงส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

จากสภาพการณ์และเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเป็นผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อให้ได้ องค์ประกอบใหม่ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ให้เหมาะสมมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ที่เกิดประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ อันจะเป็นแนวทางส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา และสามารถนำแนวทางมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปได้

1.2 คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับใด

1.2.2 การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับใด

1.2.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

1.2.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีอำนาจพยากรณ์หรือไม่อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา สามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

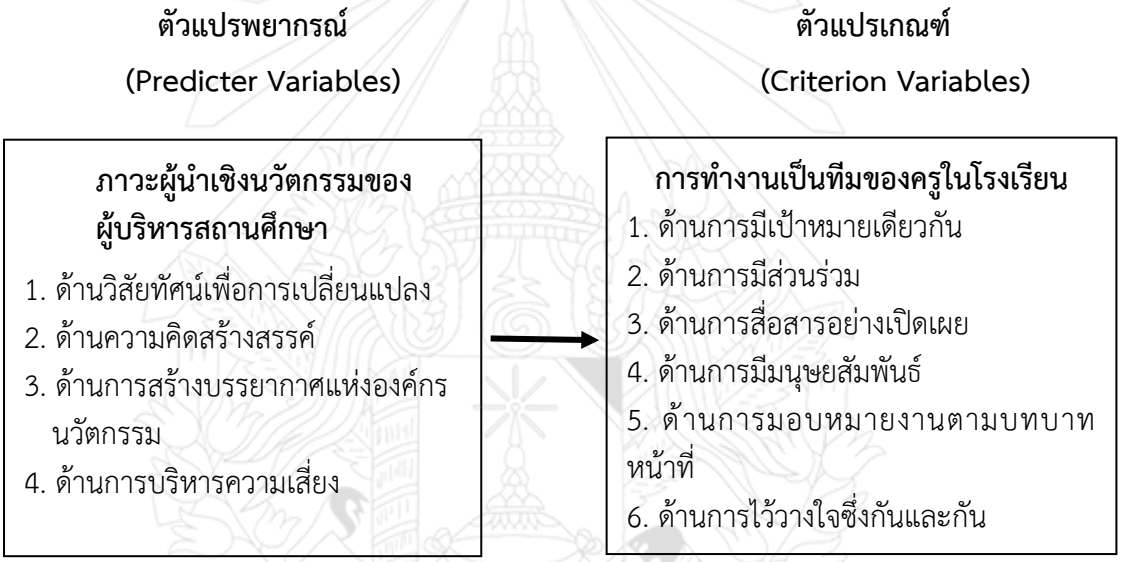
1.4.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวคิด และทฤษฎีมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1.5.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามแนวคิดของ Gates (2012), Metcalf & Rabbins (2012), Adjei (2013), Vincenti (2013), Wooi (2013), Dogaru & Neacsu (2014), จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563), ซานีรา สุมาลี (2565), เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565), พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง

1.5.2 การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามแนวคิดของ Parker (1990), Kanzenbach and Smith (1993), Davis (1998), McCloskey and Maas (1998), Robbins (2001), พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558), ลำเทียน เผ้าอาจ (2559), สิริชัย นนทะศรี (2559), ณัฐวดี ใจช่วงโชติ (2560), นัฐธิดา วงษ์รอต (2560), สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2560), อริศษรา อุ่มสิน (2560), ณัฐพล สีจาด (2564), ขณิศรา ต้นสอน (2565) สามารถสังเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ได้ทั้งหมด 6 ด้าน คือ 1) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 2) ด้านการมีส่วนร่วม 3) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 6) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู โดยการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีมาเป็นเนื้อหาในการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง

2. การทำงานเป็นทีมของครู เป็นตัวแปรเกณฑ์ แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 2) ด้านการมีส่วนร่วม 3) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 6) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.6.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 52 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 128 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,916 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,044 คน ปีการศึกษา 2566 (ระบบบริการข้อมูล Big data ครู และบุคลากรทางการศึกษา ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน จำแนกเป็นครูผู้สอน จำนวน 302 คน รวม 323 คน ในปีการศึกษา 2566

1.6.3 ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

2. ตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

2.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์

2.3 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

2.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง

3. ตัวแปรเกณฑ์ คือ การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

3.2 ด้านการมีส่วนร่วม

3.3 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

3.4 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

3.5 ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

3.6 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคำศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1.7.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ วิธีการ พฤติกรรม คุณลักษณะ และศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการจูงใจ การบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาบุคคล โดยได้รับการยอมรับและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.7.2 นวัตกรรม หมายถึง แนวคิดใหม่ ความรู้ทักษะ กระบวนการ ประสบการณ์ ความชำนาญของบุคคลในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ในการทำงานเพื่อให้ได้ผลที่ดีมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

1.7.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ทักษะ ศักยภาพในการรับรู้ วิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหาที่ซับซ้อนที่จะส่งผลต่อองค์กรเป็นผู้มีเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจนและความสามารถในการเปลี่ยนแปลงการทำงาน ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ นำเทคโนโลยีมาพัฒนาต่อยอดการทำงาน ขับเคลื่อนบุคลากรในองค์กรให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูงอย่างสร้างสรรค์ นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1.7.3.1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ คาดการณ์เหตุการณ์ แนวโน้ม ทิศทางในอนาคตถึงสถานการณ์ที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมุมมองที่จะสร้างโอกาสในการพัฒนามุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมสมาชิกให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

1.7.3.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมอง แนวคิด วิธีการ รูปแบบใหม่ในการพัฒนางาน หรือการพัฒนางานที่มีอยู่แล้วให้แปลกใหม่ เกิดประโยชน์และดีขึ้น เปิดโอกาสให้เชื่อมโยงความรู้เดิมสู่จินตนาการใหม่ เพื่อการขับเคลื่อนงานอย่างพัฒนางานรูปแบบใหม่

1.7.3.3 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานการณ์และส่งเสริมการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้วยการสร้างโอกาสให้สมาชิกได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในแต่ละฝ่ายงาน โดยสมาชิกมีการปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็น ระดมสมองสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างมิตรภาพในการทำงานกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดการพัฒนา ส่งเสริมให้เข้าสังคม เปิดโลกทัศน์สู่การปรับเปลี่ยนเกิดองค์ความรู้ใหม่

1.7.3.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถมีพฤติกรรมที่ชอบบริหารจัดการปัญหาในการปฏิบัติงานที่อาจจะเกิดขึ้นได้ กล้าตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว บนพื้นฐานการบริหารจัดการที่มีการวางแผน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ความแปรผันอุปสรรค ปัญหาในงาน มีความกล้าหาญในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้กระทบการทำงานน้อยที่สุด

1.7.4 การทำงานเป็นทีม (Team work) หมายถึง ครูในโรงเรียนรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสมาชิกในทีมมีวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายในการทำงานโดยอาศัยความสัมพันธ์ที่จะต้องพึ่งพาอาศัยกันโดยมีการวางแผน กำหนดบทบาท ภาระหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันมีการร่วมมือประสานงานกัน แก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมนั้นคือความสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1.7.4.1 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ครูมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันโดยมีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ ภารกิจของงานให้ความร่วมมือรับผิดชอบงานและร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.7.4.2 ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ครูมีการช่วยเหลือกันโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมคิด รวมวางแผน ออกแบบงาน ตัดสินใจในการแก้ปัญหา มีบทบาทในการทำงานร่วมกันรับผิดชอบในผลงาน ทำให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน

1.7.4.3 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง ครูมีการติดต่อประสานงานกันให้เกิดความเข้าใจตรงกันชัดเจน โดยมีการแจ้งข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาไม่ปิดบังมีการแจ้งข่าวสารรวดเร็วทันเหตุการณ์เพื่อให้ได้เข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาและอุปสรรคของการทำงาน สร้างให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันในการทำงาน

1.7.4.4 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ครูมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน มีความกระตือรือร้นให้ความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พึ่งพาอาศัยกันได้ มีความจริงใจเอื้อเฟื้อให้การยอมรับและร่วมกันทำงานได้อย่างมีความสุข

1.7.4.5 ด้านการมอบหมายงานตามบทบาท หมายถึง ครูมีการระบุภาระงานที่ได้รับมอบหมายในงานอย่างชัดเจน รู้ข้อกำหนดในการทำงาน โครงสร้าง ขอบเขต และการปฏิบัติหน้าที่ของตน ความคาดหวังต่องานการจัดบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายจะต้องมีการแบ่งงานอย่างเสมอภาคทุกคนเคารพในบทบาทของทีม

1.7.4.6 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ครูและบุคลากรในทีมมีความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานโดยต้องเมตตา ซื่อสัตย์ ศรัทธา ให้เกียรติ เคารพยอมรับ

ความรู้ความสามารถของสมาชิกในการแก้ปัญหารวมถึงสนับสนุนการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

1.7.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการณ์ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.7.6 ครูผู้สอน หมายถึง ครูและครูผู้ช่วยที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.7.7 ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้กำหนดขนาดของโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน โดยแบ่งเป็น 4 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

1.7.7.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

1.7.7.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีจำนวนนักเรียน 120 - 719 คน

1.7.7.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีจำนวนนักเรียน 720 - 1,679 คน

1.7.7.4 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

1.7.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู หมายถึง หน่วยงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีหน้าที่ดูแลโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาใน 2 จังหวัด คือ จังหวัดเลย และจังหวัดหนองบัวลำภู

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะได้ประโยชน์ ดังนี้

1.8.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1. ทำให้ทราบองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลมาใช้ในบริบททางการศึกษาเพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่อยอดในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

1.8.2 ประโยชน์ในการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเอง และพัฒนาโรงเรียนของตนเอง เพื่อมุ่งสู่การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมและพัฒนาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรเรียน ให้การบริหารจัดการองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สามารถนำผลงานวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เกิดการเปลี่ยนแปลงมีการพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การทำงานเพื่อผลประโยชน์แก่ผู้เรียน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.1.1 นิยามของภาวะผู้นำ
- 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2.2.1 นิยามของนวัตกรรม
- 2.2.2 ความสำคัญนวัตกรรม
- 2.2.3 นิยามของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2.2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2.2.5 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2.2.6 องค์ประกอบแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2.2.7 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
- 2.3.1 นิยามของการทำงานเป็นทีม
- 2.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
- 2.3.3 องค์ประกอบแนวคิดของการทำงานเป็นทีม
- 2.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

2.4 บริบทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
  - 2.5.1.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 2.5.1.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

2.5.2.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 นิยามของภาวะผู้นำ

การอยู่ร่วมกับคนหมู่มากหรือการทำงานร่วมกันของคนหมู่มากนั้นมีปัจจัยในการอยู่ร่วมกันเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จนั้นย่อมจะขาดภาวะผู้นำไม่ได้ ซึ่งในการทำงานคนที่มีภาวะผู้นำอาจจะเป็นผู้ที่มีตำแหน่งหรือไม่มีตำแหน่งก็ได้จะเป็นหลักในการทำงานนำทีมงานให้ปฏิบัติงานไปได้อย่างราบรื่นตามเป้าหมายกำหนดร่วมกัน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547, หน้า 116) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการใหม่เป้าหมายใหม่เน้นสิ่งใหม่และเปลี่ยนแปลงใหม่และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับคนอื่นเพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวมมีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบถือเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมกระทำตาม

ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลในตัวของผู้นำต่อการดำเนินงานและกิจกรรมของกลุ่มหรือสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 181) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความจำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์ 3 มิติ คือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์

สัมมา รธนิธย์ (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่จะกำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

ภารดี อนันต์นาวี (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิก

ในกลุ่มบุคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

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

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ดวงแข ขานอก (2559, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ กระบวนการหรือความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อกระตุ้น ผลักดัน หรือชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติกิจกรรมตามที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 24) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าคุณลักษณะความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำ หรือมีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่มที่มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะและเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 17) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ตามความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อลูกน้องในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนั้นยังกล่าวอีกว่า ภาวะผู้นำเป็นแบบแผนหรือแบบของการปฏิบัติที่ผู้นำแสดงออก เพื่อการนำกลุ่ม หรือ

บังคับบัญชากลุ่ม อาจเป็นในรูปของการกระจายงานหรือมอบหมายงานก็ได้ สามารถแยกเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้ 1) สั่งให้ปฏิบัติตาม 2) ขายความคิดให้คนในสังกัดปฏิบัติตาม 3) ปรึกษาหารือเพื่อให้ปฏิบัติตาม 4) ร่วมคิดร่วมตัดสินใจด้วยกัน 5) มอบงานทั้งหมดให้กระทำเองตามความสามารถ 6) เปรียบเทียบความยากง่าย

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง องค์ประกอบในตัวของบุคคลที่แสดงออกให้เห็นถึงวิธีการหรือกระบวนการซึ่งส่งผลให้เกิดอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยพยายามที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประพฤติปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ ได้กำหนดไว้ ภาวะผู้นำมีได้ในตัวบุคคลทุกคนซึ่งอาจดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือไม่ก็ได้

นพรินทร์ สุบินรัตน์ (2561, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามซึ่งจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

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

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 53) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์การให้ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

ชัยธวัช เนียมศิริ (2561, หน้า 13-19) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ สามารถจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มทฤษฎี ประกอบด้วย

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) เป็นสิ่งที่มีมาตั้งแต่กำเนิดเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ สามารถพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้นได้ โดยที่ผู้นำที่ดีจะต้องมีลักษณะที่เฉลียวฉลาดมีบุคลิกภาพ และมีความสามารถ

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) ผู้นำและผู้ตามต่างก็มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน ประกอบด้วย 3 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบอัตถนิยม หรืออัตตา Autocratic Leaders) เป็นผู้นำที่ไม่คิดถึงผู้อื่น ตัดสินใจด้วยตนเอง มักทำให้ผู้ที่ปฏิบัติตามขาดความเชื่อมั่น ไม่กล้าคิดหรือทำอะไรด้วยตนเอง ขาดความคิดสร้างสรรค์ 2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) เป็นผู้นำที่ใช้วิธีการสื่อสารแบบสองทางที่เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน แต่อาจส่งผลให้การทำงานเกิดความล่าช้าได้ และ 3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- FaireLeaders) เป็นผู้นำที่ให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นลักษณะที่ขาดการ

วางแผนที่ดีไม่มีหลักเกณฑ์ วิธีการทำงานจะใช้การกระจายออกไปตามกลุ่มผู้รับผิดชอบ โดยให้กลุ่มเหล่านั้นเป็นผู้รับผิดชอบงานของตนเอง ซึ่งได้แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ 1) แบบใช้อำนาจ (Explorative – Authoritative 2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent –Authoritative) 3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) และ 4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic)

3 ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) เป็นทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกันระหว่างสิ่งแวดล้อมกับความสำเร็จของผู้บริหาร มีแนวคิดที่สำคัญ 4 แนวคิดคือ 1) แนวคิดทฤษฎี 3–D Management Style 2) ทฤษฎี Z หรือ Theory Z Organization เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งความดีภายในตัวของคน ซึ่งคนทุกคนมีสิ่งเหล่านี้ในตัวเอง จึงจำเป็นที่จะต้องมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน 3) ทฤษฎีวงจรชีวิต หรือ Life - Cycle Theories ประสิทธิผลของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และ4) Fiedler’ s Contingency Model of Leadership Effectiveness สถานการณ์เป็นตัวกำหนดว่าภาวะผู้นำจะมีประสิทธิภาพหรือไม่อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและรูปแบบโครงสร้างของการทำงานก็เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้นำสามารถควบคุมองค์กรได้เป็นอย่างดี

พีรดนย์ จัตุรัส (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลโดยมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในการโน้มน้าวใจกระตุ้นชี้นำผลักดันให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือเชื่อมโยงระหว่างกันมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกันและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้

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

จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลสามารถสร้างอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อจูงใจหรือชี้นำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจเพื่อที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้

ซานีรา สุมาลี (2563) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวข้องกับการสร้างอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลรอบข้างกับการสร้างอิทธิพลจูงใจหรือความสามารถของบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับในค่านิยม และยกย่องจากบุคคลอื่น หรือคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำของกลุ่มเป็นผู้ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการ ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

พรสุดา แก้วสุวรรณ (2563, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ตามในการที่จะทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

เศรษฐพงศ์ นันภิวงค์ (2563, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการใช้อำนาจหรืออิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารและความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับและพร้อมทำตามด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุผลและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ได้กำหนดไว้

ณัฏฐนิชา พลสีดา (2564, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่เป็นผู้นำในการนำพาสมาชิกหรือองค์การเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังโดยใช้ความรู้ความสามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจนสามารถโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อองค์การด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

เดชา ลุนาวงค์ (2564 หน้า 26) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการใช้อิทธิพลความสามารถของบุคคลที่สามารถชักจูง โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการความคิดเห็นด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำที่กำหนดขึ้นเพื่อนำผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างอิทธิพลในการจูงใจ ปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การเข้าใจ จะทำให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จ

พัชราภรณ์ ลัมพ์คิน (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่ผู้นำมีอำนาจสามารถที่จะจูงใจ กระตุ้นหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคล เพื่อปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 16) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้นำที่สามารถใช้อิทธิพลและบทบาทของตนทำให้บุคคลอื่น ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 20) ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะ และองค์ประกอบในตัวของบุคคลที่แสดงออกให้เห็นถึงวิธีการหรือกระบวนการซึ่งส่งผลให้เกิดการชี้นำ มีอิทธิพลที่แสดงออกจากตัวของบุคคล สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจ ทัศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยพยายามที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประพฤติปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ ได้กำหนดไว้

Tead (1935) กล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้น “เป็นพฤติกรรมการนำของผู้นำที่ทำให้เกิดการปฏิบัติการที่สร้างความเคลื่อนไหวให้เกิดขึ้น ในองค์กรตามทิศทางที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำ จึงเป็นศิลปะในการทำให้เกิดอิทธิพลในการจูงใจผู้อื่นให้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย”

Tead (1970) ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะส่วนบุคคลที่ มีอิทธิพลต่อคนอื่น เป็นที่เคารพ นับถือ ชื่นชอบ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานได้ด้วยความสมัครใจ เพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จในองค์กร

Fiedler (1971) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง “การปฏิบัติงานของผู้นำเพื่อทำให้ทีมประสบความสำเร็จสามารถบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จของทีมนั้นจะเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ”

Stogdill (1974) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ “ความริเริ่มและธำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม”

Hollander (1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง “กระบวนการของการมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและกลุ่มผู้ที่เป็นผู้ตาม นำกลุ่มไปสู่เป้าหมาย”

Mc Farland (1979) กล่าวว่า ผู้นำ คือ “บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้”

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ (The American Heritage Dictionary, 1985, p.719) จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษามาเป็นเวลานานมาก เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายทัศนะ สรุปได้ดังนี้

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

Richards and Engle (1986) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ “ความสามารถที่จะสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนให้ความหมายที่แสดงออกถึงคุณค่าและสร้างสรรค์ในองค์การเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้”

Koontz and Weihrich (1988) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ “เป็นเรื่องของศิลป์ในการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย”

Robbins (1990, p. 113) ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

Hersey and Blanchard (1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง “กระบวนการที่ใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้”

Kotter (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง “ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้โดยผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์การในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้ง สื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจแก่คนเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว”

Yuk (2006) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการอำนวยการให้บุคคล ทุ่มเททำงานในสิ่งที่ท้าทายเพื่อให้ประสบความสำเร็จ อิทธิพลในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน ทำงานในสิ่งที่รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ

George (2012) ได้ให้ความหมาย เกี่ยวกับ ทฤษฎีภาวะผู้นำดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะทางกายภาพ (The Great Person Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จะมีคุณลักษณะของบุคลิกภาพ หรือคุณลักษณะพิเศษซึ่งเกื้อกูลให้ประสบความสำเร็จ เช่น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ มักมีร่างกายสูงใหญ่ ร่างกายแข็งแรง ทฤษฎีนี้เชื่อว่า เกิดมาเพื่อนำดังผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในอดีต ได้แก่ พระเจ้าอเล็กซานเตอร์มหาราช (Alexander the great) ราชินีอลิซเบธที่ 1 (Queen Elizabeth) ประธานาธิบดีอับราฮัมลินคลอน (Abraham Lincoln) หรือผู้นำในปัจจุบันเช่นคอลินเพาเวลส์ (Colin Powell) โรนัลรีแกล (Ronald Reagan)

2. ทฤษฎีผู้นำตามพฤติกรรม (Leadership Behavioral Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับการกระทำของผู้นำ พฤติกรรมทุก ๆ อย่างของผู้นำเป็นบ่อเกิดแห่งภาวะผู้นำ

3. ทฤษฎีการเป็นผู้นำและผู้ตาม (Leaders and Follower Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ถ้าปราศจากผู้ตามผู้นำก็ไม่สามารถจะนำได้

4. ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change-Oriented Leadership Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า การจะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถมองอนาคตได้อย่างชัดเจน

5. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า ผู้นำที่แท้จริง เป็นผู้ที่สามารถนำได้ในทุก ๆ สถานการณ์ เหนือกว่าผู้อื่นจากแนวคิดและทฤษฎีของผู้นำสรุปได้ว่า ทฤษฎีต่าง ๆ มีหลักการและการนำไปใช้งานที่หลากหลายบางทฤษฎีมีความเชื่อสอดคล้องกัน แต่อาจมีรายละเอียดที่ต่างกันผู้นำในแต่ละทฤษฎีมีรายละเอียดคล้ายคลึงกันแต่ไม่มีแบบใดเลย ที่จะมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์ แบบหนึ่งอาจจะมีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์หนึ่งเท่านั้น ดังนั้นเมื่อมีการใช้แบบหนึ่งแบบใดโดยเฉพาะอย่างไม่เหมาะสมแล้ว ผลที่เกิดขึ้นคือภาวะผู้นำจะไม่มีประสิทธิภาพผู้นำจึงต้องสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการใช้แบบของผู้นำได้หลายรูปแบบเพื่อให้เหมาะสมกับผู้ร่วมงานกันจากการศึกษาข้อมูลดังกล่าว

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ วิธีการ พฤติกรรม คุณลักษณะและศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการจูงใจ การบังคับผู้ใต้บังคับบัญชา บุคคลโดยได้รับการยอมรับและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำจะต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำมีอิทธิพลและอำนาจในการบริหารจัดการบังคับบัญชาผลักดันให้การทำงานราบรื่นและประสบความสำเร็จในองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้คำนิยามของความสำคัญภาวะผู้นำ ดังนี้

ปราณี เข็มทอง (2557, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน งานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ เป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก

พิชามญชุ์ ม่วงแก้ว (2559, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญโดยแสดงบทบาทความเป็นผู้นำซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการในอันที่จะบังคับบัญชาเพื่อการอำนวยการการติดต่อสื่อสารให้องค์การมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สุนทร สายคา (2560, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารงานในปัจจุบันนี้ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาวการณ์เป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องเพราะจะชี้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานออกมาในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด พึงระลึกไว้เสมอว่าพนักงานทุกคนมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงานเป็นผู้ที่ผลักดันให้งานทุกอย่างของกิจการนั้นสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่นการบริหารงานที่ดีจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ และเก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กัน

ปณตนนท์ เถียรประภากุล (2561, หน้า 199) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นทักษะที่มาจากศักยภาพภายในตัวของผู้บริหารโรงเรียนและมีความสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติโดยผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการปรับใช้ภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์และความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน

นราธิป โชคชยสุนทร (2563, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นความสำเร็จของสถานศึกษา งานจะดำเนินไปได้ด้วยดีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษามีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและนำความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพผล ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาวะการเป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องเพราะจะชี้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการที่จะนำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ เพราะสถานศึกษาคือองค์กรที่ต้องบริหารโดยคำนึงถึงคุณภาพของการศึกษาเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องตระหนักถึงเป้าหมายของสถานศึกษายังต้องให้ความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาด้วย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นเพื่อจะได้เป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารเพื่อการยอมรับของบุคคลในสถานศึกษา

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ทักษะหรือศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ ได้แก่ เก่งงาน เก่งคน มีอิทธิพลและมีบทบาทในการนำองค์กรเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าแห่งความสำเร็จร่วมกันในสถานศึกษา

2.2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

คุณลักษณะของภาวะผู้นำนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการควบคุมนำทีมงานดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งจะมีคุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะมีความพิเศษและโดดเด่น เช่น มีอำนาจในการสั่งการ มีพลัง มีการตัดสินใจที่ดี มีไหวพริบ รวมถึงความเด็ดขาดในการตัดสินใจและมองเห็นวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ ในการบังคับบัญชาทีมงานให้ทำงานบรรลุผลสำเร็จในองค์กรร่วมกัน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้คำนิยามของคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวานิช (2556, หน้า 119) ได้สรุปไว้ว่า 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. สามารถพึ่งพาอาศัยได้ (Dependable)
8. ต้องการมีอำนาจเหนือและมีแรงจูงใจด้านอำนาจ (Dominant, Power Motivation)

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)

สุเวศ กลับศรี (2556, หน้า 136-137) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้

1. มีความรู้

2. มีความสามารถในการแก้ปัญหา

3. มีความคิดรวบยอด

4. มีความรับผิดชอบ

5. มีความกล้าหาญ

6. มีความขยัน

7. มีความอดทน

8. มีวินัย

9. มีความโอบอ้อมอารี

10. มีความซื่อสัตย์

11. มีเหตุผล

12. มองโลกในแง่ดี

13. มีมนุษยสัมพันธ์

14. มีความเสมอต้นเสมอปลาย

15. มีความยุติธรรม

16. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

17. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 5-6) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษของผู้นำที่มีประสิทธิผล จากผลการศึกษาของ Lussies and Achua (2007) มีดังนี้

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) สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีและสามารถนำพาสู่ความสำเร็จได้แม้สถานการณ์ที่ต่างกัน

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)

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 17) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำว่า ผู้นำควรจะมีลักษณะที่ครบถ้วนทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติตน ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีถูกต้องตามหลักศาสนาและประเพณีวัฒนธรรม ด้านการปฏิบัติงานความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง ทำงานอย่างจริงจัง สร้างสรรค์และเต็มความสามารถด้านการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ควรเป็นผู้ที่สามารถนำทีมหรือนำผู้ร่วมงานที่ดีได้ มีความสามารถในการควบคุมดูแลผู้ร่วมงานได้ และสามารถพาผู้ร่วมงานไปสู่ความสำเร็จของงานได้

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 31) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรมสำคัญดังนี้ ต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและพันธกิจเกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างชัดเจนนำไปใช้สร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องสนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรม มีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนาโดยถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการมีความผูกพันและสนับสนุนนวัตกรรมซึ่งควรที่จะมีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ใหม่ ๆ และติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานนั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อรพิน อิ่มรัตน์ (2561, หน้า 26) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความคิด

สร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง กล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ แสวงหาโอกาสใช้ประโยชน์จากโอกาสในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรม และการมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ ฝักใฝ่การเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า

จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 18) คุณลักษณะของผู้นำที่ดี ควรจะมีลักษณะที่ครบถ้วนทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสติปัญญา คือ สามารถเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้จากประสบการณ์การศึกษา สามารถให้คำปรึกษาหรือคำชี้แนะกับบุคคลอื่นได้อย่างครบถ้วน และต้องสามารถตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและทันท่วงที ด้านการปฏิบัติตน คือ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง ทำงานอย่างจริงจัง สร้างสรรค์ เต็มความสามารถ มีอุปนิสัยน่านิยมยกย่อง ทำให้บุคคลอื่น ๆ เกิดความประทับใจในอากัปกิริยา ความประพฤติ ควบคุมอารมณ์ไม่ให้แสดงออกมาในลักษณะที่ไม่พึงปรารถนา เช่น ความไม่พอใจ ความโกรธ และความฉุนเฉียว เป็นต้น

บริพัฒน์ สารผล (2565 หน้า 26) คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และมีกลยุทธ์ในการสร้างหรือการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565 หน้า 14) คุณลักษณะของผู้นำที่ดีคือการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ตื่นตัวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม ทะเยอทะยาน และใช้ผลสัมฤทธิ์เป็นตัวนำความร่วมมือ การตัดสินใจ มานะอดทน เชื่อมั่นในตัวเอง ใจกว้างต่อความเครียด เต็มใจรับผิดชอบ

Alison (2021) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ 10 องค์ประกอบดังนี้

1) การสื่อสาร ในฐานะผู้นำ ต้องสามารถอธิบายให้พนักงานเข้าใจทุกอย่างได้อย่างชัดเจนและรัดกุม ตั้งแต่เป้าหมายขององค์กรไปจนถึงงานที่รับผิดชอบ ผู้นำต้องมีความเชี่ยวชาญด้านการสื่อสารทุกรูปแบบ รวมถึงการสนทนาแบบตัวต่อตัว ระดับแผนก และเข้าเต็มรูปแบบ ตลอดจนการสื่อสารทางโทรศัพท์ อีเมล วิดีโอ แชท และโซเชียลมีเดีย

2) แรงจูงใจ ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานของตนก้าวไปอีกขั้นสำหรับองค์กรทำให้พนักงานเคารพนับถือ โดยการยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลเป็นการตอบแทน

3) มอบอำนาจ ผู้นำต้องไว้วางใจ มีความเชื่อใจ มั่นใจให้ผู้อื่นทำงานแทน หรือกล้าที่จะให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน รู้จักแจกจ่ายงานหรือมอบงานให้พนักงานได้ใช้ความสามารถของตนเอง

4) ทัศนคติเชิงบวก ทัศนคติเชิงบวกสามารถช่วยลดความกดดันหรือความเครียด สิ่งนี้ช่วยสร้างสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศการทำงานให้มีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดีแม้ในช่วงเวลาที่วุ่นวาย หรือเจอปัญหา

5) ความน่าเชื่อถือ พนักงานจะรู้สึกสบายใจที่จะมาหาผู้นำของตนเอง พร้อมคำถาม และข้อกังวล การแสดงความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำ พนักงานจะไว้วางใจเฉพาะผู้นำที่เคารพเท่านั้น

6) ความคิดสร้างสรรค์ ในฐานะผู้นำ สามารถคิดนอกกรอบ มีวิธีตัดสินใจที่หลากหลายอย่างมีความยืดหยุ่นในการทำงาน

7) ข้อเสนอแนะ ผู้นำควรมองหาโอกาสในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกในทีมเกี่ยวกับผลงานของสมาชิกอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม การให้คำแนะนำและความช่วยเหลือด้วยการสอนถึงวิธีปรับปรุงงาน และการตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้นำจะรู้สึกมั่นใจมากขึ้นในการมอบหมายงานในครั้งต่อไป

8) ความรับผิดชอบ ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวทีมของผู้นำต้องแสดงจุดยืนที่จะยอมรับการถูกตำหนิเมื่อเกิดปัญหา หรือยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองและของทีมเพื่อนร่วมงาน หรือพนักงานก็สามารถประเมินประสิทธิภาพของตัวผู้นำได้ การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานสามารถให้แนวคิดมุมมองที่จำเป็นเกี่ยวกับรูปแบบการเป็นผู้นำและแนวทางการบริหารงานของตนเองได้

9) ความมุ่งมั่น เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องปฏิบัติการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

10) มีความยืดหยุ่น การเปลี่ยนแปลงในนาทีสุดท้ายมักเกิดขึ้นในที่ทำงานเสมอ ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามที่เข้ามา พนักงานจะซาบซึ้งในความสามารถของผู้นำในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็วและสร้างสรรค์

Skye Schooley (2022) กล่าวถึง 10 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ ได้แก่

1) สื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา หนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือความซื่อสัตย์ การเปิดเผยความเป็นจริง โปร่งใส ตรงไปตรงมา เป็นตัวอย่างให้กับสมาชิกในทีม

2) มีมนุษยสัมพันธ์ดีกับคนในทีมภาวะผู้นำต้องเป็นที่ไว้วางใจและมีความเข้าใจกันระหว่างผู้นำและสมาชิกในทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ ผู้นำควรเรียนรู้ที่จะเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในทีม

3) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในองค์กร การส่งเสริมหรือให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมทีมเป็นสิ่งที่ดี จะช่วยให้ทุกคนรัก ไว้ใจ และศรัทธาอยากที่จะร่วมงานด้วย

4) ทัศนคติเชิงบวก ในการดำเนินงานในแต่ละวัน ไม่มีแห่งใดที่จะดำเนินไปอย่างราบรื่นตลอดเวลา อย่างไรก็ตามต้องพบกับอุปสรรคหรือปัญหา ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารที่ผิดพลาดเล็กน้อยหรือข้อผิดพลาดครั้งใหญ่ วิธีจัดการสถานการณ์บ่งบอกถึงทักษะความเป็นมืออาชีพของผู้นำเป็นอย่างมาก

5) ใช้คำสอนแทนการออกคำสั่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพรู้วิธีที่จะแสดงให้คนอื่นเห็นถึงสิ่งที่จำเป็นในการทำงานเพื่อเป้าหมาย ผู้นำควรฝึกสอนสมาชิกในทีมของตนให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งมั่น และร่วมมือกันทำงาน โดยปราศจากวิธีการบังคับหรือสั่งการ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพรู้วิธีที่จะแสดงความต้องการของตนเองมากกว่าการออกคำสั่ง

6) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และความคาดหวังของทีมงาน ภาวะผู้นำคือกุญแจสู่ความสำเร็จของสมาชิกเมื่อมีเป้าหมายแล้วให้กระตุ้นด้วยคำถามหรือคำติชม กระบวนการนี้สามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมของสมาชิกได้

7) ข้อเสนอแนะโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน คำติชมที่ตรงไปตรงมา แม้ว่าจะเป็นการวิจารณ์ก็ตาม เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการชี้นำทีมงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง ผู้นำต้องรู้ทิศทางการดำเนินงานให้ละเอียดครอบครอบ เพื่อที่จะสามารถให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่ทีมงานได้

8) ขอความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นผู้นำของตนเอง ไม่ใช่แค่สมาชิกในทีมที่จะได้ประโยชน์จากความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมา การประเมินความเป็นภาวะผู้นำของตนเองถือเป็นเรื่องยาก ดังนั้น

9) เปิดใจรับแนวคิดใหม่ ๆ ผู้นำที่ดีต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ที่จะเข้าใจและยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่พยายามรักษาสภาพที่เป็นอยู่เพียงเพื่อความสม่ำเสมอให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดใจรับแนวคิดใหม่ ๆ และวิธีคิดทางเลือก ทุกคนในทีมนำแนวคิดหรือมุมมองที่ไม่เหมือนกันมาเสนอนั้น คือสิ่งที่ควรใช้ประโยชน์อย่างยิ่ง

10) เข้าใจแรงจูงใจของตนเอง ถ้าผู้นำมองบทบาทเป็นเพียงแค่หน้าที่หรืองาน จะทำให้งานออกมาไม่ดีเท่าที่ควร การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีแรงจูงใจที่ถูกต้อง โดยเริ่มจากตนเองก่อนให้ความสนใจอย่างแท้จริงต่องานนั้น ๆ แล้วจึงจะกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ดี มีวิสัยทัศน์ แก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดี มีไหวพริบ มีกลยุทธ์ในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองรวมถึงมีพลังเป็นที่ยอมรับในองค์กรในการบังคับบัญชาทีมงานให้ทำงานบรรลุผลสำเร็จในองค์กรร่วมกัน

2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.1 นิยามของนวัตกรรม

การเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่หรือการสร้าง รวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์จากเดิมนั้นถือเป็นนวัตกรรมอันเกิดจากองค์ความรู้ในการสร้างกระบวนการใหม่ถือเป็นภูมิปัญญาในการต่อยอดอย่างมีคุณภาพ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามความหมายของนวัตกรรมไว้ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 417) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การนำเอาความคิดหรือความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การทำให้เกิดผลผลิต หรือวิธีการทำงานที่เป็นประโยชน์ดีขึ้นกว่าเดิม นวัตกรรมไม่ใช้เพียงแค่การทำสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิมเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลที่ส่งผลกระทบด้านบวกแก่องค์การและสังคม

จิตมา วรรณศรี (2563, หน้า 30) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาโดยคิดค้น และสร้างสิ่งใหม่ซึ่งอาจเป็นแนวคิด วิธีการกระบวนการระบบ รูปแบบหรือผู้ผลิตภัณฑ์ใหม่

พยัต วุฒิรงค์ (2563, หน้า 9) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด วิธีการการกระทำการปฏิบัติหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคมหรือนำมาเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม แม้ว่าความคิด การกระทำ กระบวนการ วิธีการ หรือสิ่งใหม่ ๆ อาจเคยใช้ได้ผลดีในสังคมอื่น ๆ แต่ถ้านำมาใช้แล้วเกิดความเปลี่ยนแปลงในอีกสังคมแห่งหนึ่งย่อมจัดว่าเป็นนวัตกรรม

สุชาติ ไตรภพสกุล และชาคริต พิชญางกูร (2564, หน้า 16) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น หรือเกิดการพัฒนาจากการใช้ความคิดสร้างสรรค์การจัดการความรู้ และองค์ความรู้ที่สามารถสร้างประโยชน์ได้ตั้งแต่ระดับตนเองไปจนถึงระดับโลก

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 16) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิดและกระบวนการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือการพัฒนาดัดแปลงจากเดิมให้ดีขึ้น และเมื่อไปปฏิบัติจริงทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2565, หน้า 37) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากแนวคิดที่ตกผลึกจนกลายเป็นสิ่งที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตลอดจนการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในหน่วยงาน

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 15) นวัตกรรม หมายถึง แนวความคิด แนวทางการดำเนินงาน หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสิ่งใหม่ หรือนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นที่ยอมรับ

สุกัญญา แช่มช้อย (2565, หน้า 10) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การสร้างหรือทำสิ่งใหม่ การเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือแนวคิดใหม่ เพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ทั้งในลักษณะที่เป็นสินค้าและบริการกระบวนการหรือรูปแบบธุรกิจใหม่ที่แก้ไขปัญหา หรือแม้แต่ตอบสนองความต้องการและสามารถสร้างคุณค่าใหม่ หรือมูลค่าเพิ่มให้กับผลลัพธ์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวคิดกระบวนการในการพัฒนาวิธีการใหม่ที่สร้างขึ้นในการแก้ปัญหาเพื่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ที่ดีขึ้นซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ที่นำสู่การเปลี่ยนแปลงในสังคม

2.2.2 ความสำคัญของนวัตกรรม

นวัตกรรมเป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงครูต้องให้ความสำคัญในการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจปฏิวัติ คิดค้น ปรับเปลี่ยนพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเพื่อสร้างความสำเร็จในการพัฒนาตัวบุคคลรวมถึงสถานศึกษา ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามความสำคัญของนวัตกรรมไว้ดังนี้

สุกัญญา แช่มช้อย (2562, หน้า 29) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อมนุษย์และการพัฒนาประเทศที่สำคัญเป็นตัวช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศและช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งจะทำให้เศรษฐกิจ สังคมของประเทศสามารถสร้างรายได้ให้กับคนในประเทศได้สูงและทำให้คุณภาพชีวิตของคนและสังคมดีขึ้น

พยัต วุฒิรงค์ (2563, หน้า 13) กล่าวว่า นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในสังคม เพราะความพยายามของมนุษย์ที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นนี้เป็นการที่บุคคลได้นำเอาความรู้ความคิด วิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ปรับปรุงการประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีวิตให้ดียิ่งขึ้น สร้างให้เกิดความสุขกาย สุขใจ มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ หรือสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสังคม

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2563, หน้า 9) กล่าวว่าในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกบริบทที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร นวัตกรรมเริ่มเข้ามามีส่วนในการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารความเสี่ยงนวัตกรรมถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารควรเรียนรู้และนำมาใช้ในการบริหารจัดการเชิงรุก เป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหาร เช่น วางแผน กำหนดยุทธศาสตร์ การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2564, หน้า 183-184) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน และในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้

สุชาติ ไตรภพสกุล และชาคริต พิชญางกูร (2564, หน้า 16) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน และสามารถส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 18-19) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ กับทุกองค์การทั้งด้านการศึกษา ด้านการบริหาร ดังนี้

1. ด้านการบริหาร นวัตกรรมมีความสำคัญต่อด้านการบริหาร เช่น การพัฒนารูปแบบการบริหารองค์การในเชิงกลยุทธ์ โดยการกำหนดเป้าหมายที่จะให้เกิดขึ้นให้ชัดเจนทำให้องค์การสามารถที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างง่ายดาย

2. ด้านการศึกษา สำหรับความสำคัญนวัตกรรมด้านการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564 หน้า 18) ได้สรุปความสำคัญของนวัตกรรมการศึกษาไว้ดังนี้

2.1 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 2และสนองต่อความต้องการกำลังคนยุคปัจจุบัน หรือยุค 4.0 เนื่องจากโลกมีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารแบบก้าวกระโดด เกิดการปฏิวัติดิจิทัลที่นำไปสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 ประเทศไทย จำเป็นต้องก้าวให้ทันกับศตวรรษที่ 21 และต้องเตรียมคนรองรับกับการเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สามารถอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมไม่สามารถพัฒนากำลังคนให้สนองต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนากำลังคนตามเป้าหมายและความจำเป็นดังกล่าว

2.2 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาทั้งประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณโดยระยะที่ผ่านมาการศึกษาไทยยังมีปัญหาเรื่องอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการประเมินคุณภาพภายนอกยังไม่น่าพึงพอใจ การใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาค่อนข้างสูงมาก ขณะที่คุณภาพการศึกษาต่ำกว่าประเทศที่ใช้จ่ายงบประมาณระดับเดียวกัน ระบบการบริหารการศึกษาจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ทั้งนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา หลักสูตร การสอน การบริหารงบประมาณ

2.3 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาเนื่องจากระยะที่ผ่านมาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ พิจารณาได้จากคะแนนสอบ O-NETของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนส่วนใหญ่ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 การใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมทั้งนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรม หลักสูตรนวัตกรรม การวัดและการประเมินผล และนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

2.4 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา แม้ระยะที่ผ่านมาการจัดการศึกษาของไทยจะช่วยเพิ่มโอกาสทางการศึกษาได้มากขึ้น แต่ยังคงมีปัญหาต่อเนื่องในเรื่องการออกกลางคันและการไม่รู้หนังสือดังนั้นระบบบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมกับปัญหาดังกล่าว ทั้งนวัตกรรมการบริหาร นวัตกรรมสื่อการศึกษา นวัตกรรมการสอน เป็นต้น

2.5 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาทางการศึกษาเกี่ยวกับเด็กที่เข้าสู่ระบบการศึกษาลดลง อันเนื่องมาจากอัตราการเกิดลดลง ส่งให้สถานศึกษามีขนาดเล็กลงรวมทั้งสังคมไทย

กำลังเข้าสู่วิกฤติสังคมสูงวัย ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่สามารถรับมือกับปัญหาดังกล่าวได้ ทั้งนวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมการนิเทศ

เอกวิทย์ มณีธร และเขมมารี รักษ์ชูชีพ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ และเจริญเติบโต นวัตกรรมจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การถือได้ว่านวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญขององค์กรสามารถแข่งขัน และสร้างความมั่นคั่ง มั่งคงให้กับองค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมจากการดำเนินงาน หรือจากสภาพปัญหาเพื่อหาแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่จะพัฒนาคุณภาพขององค์กรเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 18) นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร ถือเป็นตัวช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับแนวคิด วิธีการ กระบวนการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้องค์กร ทำให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า นวัตกรรมมีความสำคัญจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจึงจำเป็นจะต้องปรับให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน พัฒนาการบริหารการแก้ปัญหา ด้วยการนำเอาความรู้ความคิดวิธีการสร้างสิ่งใหม่มาประยุกต์ปรับปรุงบริหารการจัดการสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดความมั่นคงรวมถึงพัฒนาคุณภาพขององค์กรเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

2.2.3 นิยามของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ในสถานการณ์ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นโดยไม่สามารถคาดเดาเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ ต้องมีความพร้อมในการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็วเป็นการคิดค้นวิธีการที่เปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ในรูปแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิมซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรและนำพาบุคลากรไปสู้เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่ใช้ความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส และสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง เป็นพฤติกรรม คุณลักษณะ และบทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของผู้นำเองและบุคคลในหน่วยงานด้วยวิธีแปลกใหม่ตรงใจผู้บริการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่า

กุญยภัทร์ษร โทพา (2559, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนร่วมกัน ชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดีมีประโยชน์ต่อส่วนรวมมีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ และในขณะเดียวกันก็สนใจ ใส่ใจ เอาใจใส่ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง รอบคอบ สังเกตการณ์ด้วยความสนใจ เรียนรู้ทั้งจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การ

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึง ผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถพิเศษในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทั้งวิธีการ การกระทำ ที่นำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการมีทักษะในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนภายใต้สภาวการณ์ที่ไม่แน่นอน มีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์การ เพื่อสร้างองค์การที่มีสมรรถนะสูงเหนือกว่าองค์กรคู่แข่ง

กนกอร สมปราชญ์ (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้เกิดการคิดค้นแนวทางในการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ พฤติกรรมคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากทัศนะและผลการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการ

ณิชาภา สุนทรไชย (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความคิดแนวใหม่กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีความคิดและความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

พีรดนย์ จัตุรัส (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พลังอำนาจและความสามารถของตนเองด้านความรู้ทักษะบุคลิกภาพรวมถึง กระบวนการทางสังคมในการชี้นำควบคุม สนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในการสร้างสรรค์สิ่งใหมใหม่ผลักดันให้สมาชิกภายในองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ

กุลชลี จงเจริญ (2562, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิต และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการรับรู้ เข้าถึงและสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนขององค์กร โดยการนำกระบวนการ การคิดสร้างสรรค์เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอด เพื่อขับเคลื่อนให้บุคคลในองค์กรสร้างสรรค์กระบวนการปฏิบัติงานหรือสิ่งใหม่ที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ แก่องค์กรรวมถึงการก่อให้เกิดโครงสร้างความสัมพันธ์ใหม่ภายในองค์กร เพื่อผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

สุกัญญา แช่มช้อย (2562) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่กล้าแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อเป็นแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

คณิน คำแพง (2563) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถในการ กล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น รวมทั้งการมีทักษะในการแก้ปัญหาและสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรม นวัตกรรมในองค์การเพื่อสร้างองค์การที่มีสมรรถนะสูงเหนือกว่าองค์การอื่น ๆ

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 71) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาน-ศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงาน ผู้นำที่ใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเชิงนวัตกรรมตลอดในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สถานศึกษา โดยการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ศิลปะการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์

ซานีรา สุมาลี (2565) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการโน้มน้าว จูงใจ ในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิม ทั้งที่เป็นแนวคิด รูปแบบ วิธีการและเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Wiss and Legrand (2011, pp. 36-37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย

Volk (2012) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ทักษะผู้นำใหม่ที่มีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นมิตรกับนวัตกรรม (Innovation-friendly Culture) โดยสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศและอำนวยความสะดวกให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันทั้งผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์การ รวมถึงการกระตุ้นจินตนาการของบุคลากรในองค์การให้เป็นผู้นำทางความคิดในทุกระดับ และสามารถสร้างปัจจัยการผลิตใหม่ ๆ ที่มีความแตกต่างเพื่อประสิทธิภาพที่เหนือกว่าองค์การคู่แข่ง

Sena & Erena (2012) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่สามารถแนะนำสิ่งใหม่ ๆ เช่น ความคิด วิธีการ เทคนิค กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือการค้นพบวิธีการในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในสังคมปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ผู้นำนวัตกรรมต้องมีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีทักษะ ค่านิยม และความสามารถในการรับรู้อันตรายเกี่ยวกับปัญหาทั่ว ๆ ไปในปัจจุบันและคาดว่าจะส่งผลกระทบต่อองค์การในอนาคต ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความมุ่งมั่นที่จะให้ประชาชนมีเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงมีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโลก เพื่อการสร้างสังคมให้เกิดความสมดุล

Horth (2014) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้ที่สามารถนำความคิดใหม่ ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้ในการนำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย หรือใช้การแก้ปัญหาที่ประสบอยู่บนพื้นฐานความร่วมมือร่วมแรงกันเพื่อองค์การ

จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ทักษะ ศักยภาพในการรับรู้ วิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหาที่ซับซ้อนที่จะส่งผลต่อองค์กร เป็นผู้มีเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจนและมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงการทำงาน ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ นำเทคโนโลยีมาพัฒนาต่อยอดการทำงาน ขับเคลื่อนบุคลากรในองค์กรให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูงอย่างสร้างสรรค์ นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย

2.2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งการเป็นผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำองค์กรให้ขับเคลื่อนพัฒนาไปข้างหน้าก้าวทันการเติบโตของโลกตามยุคสมัยมีกลยุทธ์ในการบริหารงาน แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่อย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้นำองค์กรในการใช้เทคโนโลยีสร้างนวัตกรรมใหม่ในการทำงานเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
2. มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน
3. เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน
4. สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ
5. ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต
6. ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์

อรพิน อิ่มรัตน์ (2561, หน้า 16-17) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม และช่วยผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมได้

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความเชื่อใจระหว่างกันเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากร ในกระบวนการ ขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริง ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์และกำหนด

ทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ในการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้น รวมถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และการจัดการเปลี่ยนแปลงองค์กร

สุกัญญา แช่มช้อย (2562, หน้า 131) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญสำหรับ ผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษานวัตกรรมจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษา ไม่เปลี่ยนแปลงวิธีคิด ให้เป็นการคิดเชิงนวัตกรรม และฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นทักษะ การคิดเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำขององค์การในยุคดิจิทัลนี้ ต้องมีความสามารถในการนำองค์การโดยใช้เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา

คณิน คำแพง (2563, หน้า 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษา เพราะทุกองค์การหรือสถานศึกษา จะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมถึงศักยภาพของพลเมืองดังนั้น หากผู้นำองค์การหรือสถานศึกษามีผู้นำเชิงนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้สามารถเตรียมรับมือและพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง

จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้เชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือ เป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้น จากการใช้บริการขององค์การ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 71) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร คือ ผู้นำที่มีทักษะ ความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในองค์กรทั้งระบบ

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานเนื่องจากเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีการมีพัฒนาตนเอง โดยการ นำนวัตกรรมเข้ามาใช้

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564, หน้า 165) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หรือยุคดิจิทัล จึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยี เทคนิคการสอน สิ่งประดิษฐ์ สื่อการเรียน การสอน และวิจัยในชั้นเรียน

ปณิธี การสมดี (2564, หน้า 10) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการดำเนินงานขององค์การ ภาวะผู้นำสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับองค์การแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์การและกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนให้กับองค์การในระยะยาว

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 109) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากร ในการกำหนดทิศทางขององค์การ เพื่อการได้เปรียบทั้งในเชิงการแข่งขัน และในเชิงคุณภาพการบริหารการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหาร ทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมถือเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จโดยมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีงามกับคนในองค์กร มีการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธัญญามาศ แดงสีดา (2565, หน้า 30) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำมีความสำคัญกับผู้บริหารภาวะผู้นำจะช่วยให้การบริหาร การจัดการ กระบวนการดำเนินงาน มีอิทธิพล ต่อบุคลากร และผู้ร่วมงานในองค์กร ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สมาชิกในองค์กร เกิดความร่วมมือร่วมใจกับปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายสูงสุดแก่องค์กร

บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 38) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะช่วยสนับสนุนและผลักดันให้มีการสร้างนวัตกรรมมาใช้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 31) ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กรได้ทำให้บุคคลเกิดความสัมพันธ์อันดี มีความคิดสร้างสรรค์ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีกลยุทธ์ กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้มองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่จะร่วมกันบรรลุเป้าหมายไปได้

Yukl (2010) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

2. บุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความเชื่อใจระหว่างกัน

3. บุคลากรในองค์การจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการ และขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

Kitana, A. (2016, อ้างถึงใน ถนอมวรรณ ช่างทอง, 2562, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นกุญแจสำคัญและกลไกของการเปลี่ยนแปลงและผู้นำนวัตกรรมเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

Loader, A. (2016, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2561, หน้า 7) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ คือ 1) สามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต 2) ในองค์การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความเชื่อใจระหว่างกัน 3) เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากรในองค์การในกระบวนการ ขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมาย ในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ 4) สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ 5) สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะกำหนดทิศทางการทำงานอย่างมีกลยุทธ์ ช่วยกระตุ้นบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้มีการปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจ สร้างความเชื่อใจกันในการทำงาน ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเอง กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีขับเคลื่อนนวัตกรรมในการทำงานนำไปสู่ความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายร่วมกันในองค์กร

2.2.5 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้นำหรือผู้บริหารนั้นจะมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเป็นนักบริหารที่ดีอันเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การวางแผนการทำงาน การนำทีมงาน การบริหารองค์กร รวมไปถึงการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์เพื่อไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กรได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 44) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึงคุณสมบัติที่โดดเด่นในตัวบุคคล ซึ่งไม่เหมือนคนอื่นที่ไม่เป็นผู้นำ

กุลชลี จงเจริญ (2562, หน้า 11-16) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเกิดจากการผสมผสานคุณลักษณะของพฤติกรรมของผู้นำในทฤษฎีภาวะผู้นำหลายทฤษฎี ซึ่งทฤษฎีที่สำคัญ ๆ ปรากฏให้เห็นในทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนผู้นำสมาชิก (Leader-member exchange theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ที่สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้หรือแม้แต่ทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic leadership) ภาวะผู้นำที่พร้อมจะปรับตัว (Adaptive leadership) หรือ ภาวะผู้นำแบบยุทธวิธี (Tactical leadership) ฯลฯ ที่เป็นคุณลักษณะที่ผู้นำสามารถใช้ภาวะผู้นำเหล่านั้นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ แต่ถึงกระนั้นคุณลักษณะของภาวะผู้นำตามทฤษฎีดังกล่าว ยังไม่เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นเลิศขององค์การได้ ดังนั้น ผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องสะท้อนให้เห็นถึงวิถีแห่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งความสามารถในการบริหารงานท่ามกลางวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเชิงกลยุทธ์ในการนำองค์การเพื่อการสร้างสรรค์งานนวัตกรรมสู่ผลผลิตขององค์การที่เป็นเลิศ

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564, หน้า 56) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำ หมายถึงลักษณะเฉพาะมีอยู่ในตัวบุคคลที่เป็นผู้นำเป็นสิ่งที่แสดงถึงลักษณะประจำตัว ทั้งด้านร่างกาย และการแสดงออกของผู้นำมีความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 13) คุณลักษณะของผู้นำมีหลากหลายด้านทั้งด้านการปฏิบัติตน ทั้งการเป็นผู้ที่ต้องมีความกระตือรือร้น มีความรอบรู้ เชื่อมั่นในตนเองเป็นผู้มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ด้านการปฏิบัติงานต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเหตุมีผล กล้าตัดสินใจ ยอมรับผลจากการกระทำ รู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ต้องเป็นผู้เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคนรู้จักการวางตัว อาศัยการทำงานแบบมีส่วนร่วม รวมไปถึงการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

House (1971) กล่าวถึง ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) ลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยความเชื่อว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ตามได้ โดยเพิ่มจำนวนและชนิดของรางวัล ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้นผู้นำยังสามารถสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้เส้นทาง (Path) ที่จะไปสู่เป้าหมาย (Goal) ชัดเจนขึ้นและง่ายพอที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถทำสำเร็จ ซึ่งผู้นำแสดงพฤติกรรมด้วยการช่วยเหลือแนะนำสอนงานและนำทางหรือเป็นพี่เลี้ยงคอยดูแล

นอกจากนี้ผู้นำยังช่วยสร้าง แรงจูงใจได้ด้วยการช่วยแก้ไขอุปสรรคขวางกั้นหนทางไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งสามารถช่วยในการทำให้ตัวงานเองมีความน่าสนใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำและได้กล่าวว่าบทบาทหลักของผู้นำคือการจูงใจผู้ตามของเขาด้วยการเพิ่มหรือทำให้ ผลประโยชน์ของทีมงาน/ผู้ตามมีความชัดเจนและได้จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลที่เกิดกับทีมงานและต้นแบบผู้นำที่เหมาะสมออกเป็น 4 ชุด ได้แก่

1. ผู้นำแบบสั่งการ (Directive) ผู้นำจะอธิบายเส้นทางที่จะไปสู่จุดหมายอย่างชัดเจนด้วยการให้ทิศทางและคำแนะนำเกี่ยวกับเป้าหมายงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยปกติแล้วลักษณะงานจะมีความซับซ้อน ไม่มีระบบผู้ตามขาดประสบการณ์และยอมรับการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากภายนอก

2. ผู้นำแบบสนับสนุนส่งเสริม (Supportive) ให้ความสำคัญมากในเรื่องการปรับปรุงบรรยากาศการทำงาน เช่น ความเป็นมิตรและช่วยเหลือกันรวมถึงการดูแลสวัสดิการต้นแบบนี้เหมาะที่จะใช้ในสภาวะแวดล้อมที่ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีทักษะและผู้ตามหรือ ทีมงานเชื่อว่าพวกเขาสามารถจัดการกับงานนั้นได้ ทีมงานไม่ต้องการการกำกับดูแลที่ใกล้ชิดแต่ต้องการความเอาใจใส่ในการกำจัดปัญหาด้านอารมณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) ทีมงานในผู้นำแบบนี้ คล้ายกับของ Supportive คือมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีประสบการณ์ พวกเขาเชื่อว่าตนสามารถควบคุมและจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้ ผู้ตามหรือทีมงานนี้จะปฏิเสธการควบคุมที่ใกล้ชิดจะต่างกับสถานกา รณ์ของผู้นำแบบ supportive ตรงที่สถานแวดล้อมทำงานกล่าวคือ งานจะมีระบบงานมากกว่ามีความจำเจน้อยกว่า ผู้นำจะปรึกษากับทีมงานในการตัดสินใจ การกำหนดวิธีการบรรลุเป้าหมายและการรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน

4. ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement oriented) เน้นไปที่การกระตุ้นทีมงานให้ใช้ศักยภาพของแต่ละคน ทีมงานมีความสามารถและความเชื่อมั่นที่สำคัญคือยอมรับการที่ผู้นำตั้งเป้าหมายที่ ทะเยอทะยาน ทีมงานมีความไว้วางใจและเคารพตัวผู้นำมีแรงจูงใจและเชื่อมั่น มากขึ้นจากความเชื่อของผู้นำที่ว่าทีมงานแต่ละคนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

Dave (2007, หน้า 1-3) ได้สังเคราะห์งานวิจัยโดยได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีการกระทำอย่างรวดเร็วและมุ่งมั่น มีการตอบสนองที่ดี และมีความแคล่วคล่องว่องไวในทุก ๆ สิ่ง ผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถวิเคราะห์ทุกสถานการณ์ได้ สามารถตัดสินใจและแสดงบทบาทตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้นำต้องหาหนทางเพื่อนำไปสู่ จุดมุ่งหมายและตัดสินใจเพื่อนำไปสู่โอกาสที่ดีโดยมีความสุขุม รอบคอบ และสวมบทบาทนั้นอย่างไม่ประมาท จนกระทั่งได้ข้อมูล ทั้งหมด

2. ฝักใฝ่การเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องสร้างองค์การและเชิดชูวัฒนธรรมที่มีมาแต่ดั้งเดิม ผู้นำต้องทำให้แน่ใจว่าองค์การต้องเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเหมาะสมค่อย ๆ พัฒนาและปรับปรุง วัตถุประสงค์แรกของผู้นำ คือ การเตรียมการรับมือการเปลี่ยนแปลงที่วุ่นวายที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัวผู้นำเองที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา

3. ปัญหาและอุปสรรคในอนาคต ผู้นำใช้ประสบการณ์ความรู้ที่มีอยู่ กระตุ้นให้เกิดความใส่ใจ ผู้นำด้านนวัตกรรมมองเห็น ภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์การ และทำการวางแผนเพื่อหาหนทางไว้ ผู้นำจะมีคำถามเสมอว่า “ต่อไปเป็นอะไร” “ที่ไหน” ผู้นำมักสร้างอนาคตจากภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

4. แรงจูงใจและการกระตุ้นของผู้บังคับบัญชา อันดับแรก ผู้นำแนวหน้าจะต้องทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ในการกระทำ และสุดท้ายต้องกระทำอย่างทันทีทันใดผู้นำต้องเข้าถึงความคิดจิตใจของบุคลากร และรู้วิธีการที่จะกระตุ้นให้เกิดการ ตอบสนองนั้น และเกิดความภาคภูมิใจของการทำงานเป็นทีม ความน่าเชื่อถือ ความหวังเป็นแรงผลักดันและความมุ่งมั่นที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพิเศษ อยากติดตาม ราวกับว่าทีมที่ดีเลิศอยู่ในองค์การ บุคลากรช่วยให้ลูกจ้างสมความปรารถนา เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการติดต่อสื่อสาร การควบคุมสถานการณ์ด้วยความสามารถ ทำให้ประสบความสำเร็จมีอำนาจเหนือสิ่งสำคัญ 2 สิ่ง ได้แก่ ทำให้บุคลากรรู้สึกดีเกี่ยวกับตนเอง และทำให้รู้สึกดีเกี่ยวกับความสำเร็จที่ได้รับ

5. ความกระตือรือร้น ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะขับเคลื่อนอย่างเหลือเชื่อ และการหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่ตามมาโดยแสดงออกทางอารมณ์อย่างอิสระ และแสดงออกถึงความกระตือรือร้นเกี่ยวกับความคิดและความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

6. ผู้ค้าขายและผู้นำที่ดีเยี่ยม ความลับของผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ต้องไม่ทำตนเป็นผู้มีอำนาจ แต่สามารถโน้มน้าวจิตในและความซื่อสัตย์ ประธานาธิบดี ดไวต์ ไอเซนฮาวร์ บันทึกไว้ว่า “คุณไม่ต้องใช้ความรุนแรงกับประชาชนที่เหนือการควบคุมนั้นไม่ใช่ ผู้นำ” ผู้นำนวัตกรรมสามารถโน้มน้าวจิตใจด้วยการสื่อสาร โดยคาดหวังแต่สิ่งที่ดีมีความหลักแหลม เสนอสิ่งที่ต้องการให้เห็นภาพของอนาคตที่จะตามมา หาทางสนับสนุนพวกเขามีชีวิตอยู่ได้ด้วยความฝันที่เต็มไปด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่เมื่อมีโอกาสที่ดีพวกเขาชักจูงประชาชนไปอยู่บนนั้นด้วย

7. ผู้นำผิดกฎ กฎข้อเดียวของผู้นำมีอยู่ว่า “ที่นั่นไม่มีกฎ” เป็นความคิดของระบบราชการแม้กระทั่งในองค์การขนาดเล็ก ให้ความสำคัญกับความมีระเบียบ (บ่อยครั้งที่มองข้าม) หลักเกณฑ์ที่ตามมา คือ การวางกฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ กฎ นโยบาย และไม่ประมาทจัดการทุกอย่างให้ลงตัว ผู้ติดตามผู้นำละทิ้งนโยบายและคู่มือปฏิบัติการ และการสร้างสามัญสำนึก มีความยืดหยุ่น และเป็นผู้นำตามหลักจริยธรรม และสร้างสรรค์ปฏิบัติการ

8. ปีนป่ายอุปสรรค อเล็กซานเดอร์ทำอะไรที่ยิ่งใหญ่ และสตีฟ จอบส์ ก็เช่นกัน ทั้งคู่มีกองกำลังที่เอาชนะและขายอาณาเขต พวกเขาต่อสู้กับความท้าทายซ้ำ ๆ และการปีนป่ายอุปสรรคก่อนได้รับความพึงพอใจในการได้ชัยชนะ พวกเขาประกาศเป้าหมายที่น่าตื่นเต้น และตั้งเป้าหมายใหม่ ๆ และไปให้ถึง “คุณพร้อมหรือยังที่จะรับมือกับอุปสรรคที่ใหญ่กว่านี้” พวกเขาถามผู้ติดตามโดยสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในระยะเวลาสั้น ๆ และกระตุ้นผู้ติดตามอย่างจูโจม ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสนใจและกระตุ้นจุดสูงสุดตลอดเวลา

9. ผู้ฉวยโอกาส ผู้นำเชิงนวัตกรรมแสวงหาความมั่นใจสูง และไขว่คว้าความคิดและโอกาสที่ดีก่อนผู้อื่น ตระหนักรู้ถึงการ ดำรงอยู่อย่างสงบ ผู้นำศึกษาสมัยนิยม การพัฒนาเทคโนโลยีและเป็นแหล่งข้อมูลไว้ให้ศึกษา ผู้นำมีคำถามประจำเป็นคำถาม ความชอบของตนเอง สิ่งนี้จะประยุกต์องค์กรของฉันอย่างไรฉันสามารถใช้สิ่งนั้นหรือความคิดจากสิ่งนั้นได้อย่างไร

10. ผู้ก่อตั้ง คุณไม่สามารถสร้างผลิตภัณฑ์ที่ดีได้ในโรงงานที่ไม่ดีพอ การพัฒนาองค์การขึ้นอยู่กับความสามารถของโรงงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ที่สำคัญของผู้นำ คือ สร้างสภาพแวดล้อมที่อยู่ในความคิด ให้มีความ นำสมัย ควบคุมความเสี่ยงได้ มีความมั่นใจสูงในความคิดริเริ่ม และกลยุทธ์มีความชัดเจน ให้กำลังใจและสิ่งตอบแทนผู้ก่อตั้ง ออกแบบโครงสร้างพื้นฐานขององค์การสนับสนุนทุก ๆ มุมมองของนวัตกรรมโดยช่วยสร้างสรรค์หรือเปลี่ยนแปลงคุณค่าของทุกคนในองค์การรวมทั้งความเชื่อ ทัศนคติ และพฤติกรรม

11. ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ต้องแลกมาด้วยความเสี่ยง คุณจะไม่หาผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความคิดแคบ ๆ แผนของผู้นำมันต้องยิ่งใหญ่ การกระทำที่ยิ่งใหญ่และกล้าหาญ โดยแสวงหากำไรมหาศาลและไม่กลัวที่จะเสี่ยง บุคลากรที่สร้างอุตสาหกรรมและมีทรัพย์สินมากมายโดยไม่ระมัดระวังในสินทรัพย์ แต่เป็นผู้นำที่กล้าหาญต่อไปในอนาคตข้างหน้าของฝูงชน ผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นรูปแบบสูงสุดของความเป็นผู้นำ เพราะว่าสิ่งที่ทำนั้นยิ่งใหญ่มากในชีวิตของลูกจ้าง ลูกค้า และชุมชน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะนำบริษัทไปสู่ความก้าวหน้ามีเป้าหมายปลายทางอย่างอย่างสนใจเป็นจุดเริ่มต้นของการเดินทาง

Cannon, Morrow-Fox & Metcalf (2016, อ้างถึงใน จิตมา วรรณศรี, 2564 หน้า 103) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จของผู้นำยุคนี้ มีคุณลักษณะดังนี้

1. คำนึงถึงผู้อื่นและมีส่วนร่วม มีอิสระมั่นใจในตนเอง มีจิตสำนึก หรือสัญชาตญาณที่นึกถึงผู้อื่นก่อนตนเอง ให้การยกย่องผลงานที่สำเร็จเป็นความดี ความชอบของผู้อื่น คำนึงถึงผลลัพธ์ ที่จะเกิดแก่องค์กรมากกว่าคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อพันธกิจขององค์กรและบุคลากรเป็นเป้าหมายในการที่จะดำเนินงานเพื่อจุดหมาย

2. ทำสิ่งที่ถูกต้อง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างเต็มที่ต่อพันธกิจและงานที่ตนรับผิดชอบ พยายามทำงานอย่างหนักเพื่อขับเคลื่อนให้สำเร็จ สามารถที่จะทนต่อแรงกดดัน หรือความเครียดที่เผชิญในขณะปฏิบัติหน้าที่

3. เป็นนักคิด 360 องศา มีมุมมองรอบด้านทุกทิศ มองจากมุมสูงเพื่อให้เห็นในมุมกว้างมีความเข้าใจความเป็นระบบ คิดอย่างเป็นระบบ รับรู้และมองเห็น เห็นในมุมกว้าง มีความเข้าใจความเป็นระบบ คิดอย่างเป็นระบบ รับรู้และมองเห็นข้อจำกัดของสถานการณ์ เข้าใจผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ และกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว และคิดวิธีการที่จะแปลงกลยุทธ์ ไปสู่การปฏิบัติที่จะเกิดผลลัพธ์อย่างสมบูรณ์

4. มีความเชี่ยวชาญรอบด้าน เป็นคนมีความสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่และองค์กร ซึ่งจะส่งเสริมให้ความเชี่ยวชาญในหลากหลายด้าน ซึ่งส่งเสริมการคิดบูรณาการผสมผสานความรู้ที่หลากหลายเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

5. มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถจัดการอารมณ์ในสถานการณ์ที่กดดัน และยากลำบาก เข้าใจผลกระทบ และธรรมชาติอารมณ์ จึงสามารถพัฒนาทักษะในการตระหนักรู้อารมณ์ตนเองและสามารถจัดการกับอารมณ์เพื่อไม่ให้ส่งผลทางลบแก่ผู้อื่น สามารถจัดการความกดดัน ความเครียดและยังคงมุ่งมั่นต่อพันธกิจ เป้าหมาย มีความกระตือรือร้น และพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ ที่ท้าทาย มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรให้ความเจริญก้าวหน้าสามารถเปิดใจรับฟังผลสะท้อนหรือความคิดเห็นของผู้อื่นโดยไม่โต้แย้งเถียงรับฟัง และอภิปรายสะท้อนผลร่วมกันแม้ในสถานการณ์ที่ย่ำแย่

6. สร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้อื่น มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัวติดต่อสร้างสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นทุกระดับในองค์กรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเข้าใจความเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วยให้องค์กรก้าวข้ามผ่านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง สามารถจัดการความขัดแย้งโดยไม่หลีกเลี่ยงหรือละเลยสาเหตุของความขัดแย้ง สามารถสร้างอารมณ์ขันทำให้บุคลากรไม่เครียด รวมทั้งเข้าใจสิ่งที่จะสร้างแรงจูงใจ ชักจูงหรือสร้างความกดดันให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายองค์กรกับเป้าหมายบุคลากรที่ปฏิบัติงานและสามารถให้ผลข้อมูลย้อนกลับที่มีคุณค่าเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาบุคลากร

7. สร้างความร่วมมือพร้อมสร้างความร่วมมือทั้งแรงกาย แรงใจแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถคิดวิธีแก้ปัญหาแบบใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน รวมทั้งสร้างเครือข่ายพันธมิตรความร่วมมือในการดำเนินงานให้สำเร็จมีความเข้าใจเวลาของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและสามารถระดมทรัพยากรจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามต้องการได้

จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้กระตุ้นองค์กรให้เกิดการเรียนรู้เทคโนโลยีทันสมัย เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในการพัฒนาและแก้ปัญหาการทำงานได้ กระตือรือร้นในการบริหาร สร้างแรงจูงใจ

สร้างความน่าเชื่อถือในการพัฒนาองค์กรได้ ควบคุมความเสี่ยงได้ มีความมุ่งมั่น มั่นใจในตนเองมีวิสัยทัศน์ในการวางเป้าหมายที่มองเห็นภาพความสำเร็จ และเป็นผู้นำพาองค์กรไปสู่เป้าที่ตั้งไว้ได้

2.2.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การเป็นผู้บริหารในองค์กรที่ดีให้ประสบความสำเร็จนั้นเป็นเรื่องที่ท้าทายและต้องอาศัยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรที่มีความเปลี่ยนแปลงบนโลกที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยีที่ไร้ขีดจำกัดอยู่ตลอดเวลาซึ่งมีทั้งปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำต้องมีการเตรียมพร้อมกับโลกแห่งเทคโนโลยี ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) ได้ศึกษางานวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดการคิดค้นแนวทางในการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา สถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จากการสังเคราะห์งานวิจัยได้องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถาน-ศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความยืดหยุ่น จินตนาการ และการยอมรับความผิดพลาด

3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ได้แก่การมีวัฒนธรรมองค์การการสร้างเครือข่าย และการใช้เทคโนโลยี

ซานีรา สุมาลี (2565) ได้ศึกษางานวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ถึงพฤติกรรมของผู้นำในการโน้มน้าว จูงใจในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมทั้งที่เป็นแนวคิด รูปแบบ วิธีการ และเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้องค์ประกอบ 6 ด้านดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีบทบาทนำกลุ่ม สมาชิกตั้งแต่ 2 คนไปมาทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ ซึ่งกันและกัน ใช้

ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกันเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ คิดนอกกรอบสร้างทางเลือกใหม่ ซึ่งแตกต่างไปจากเดิมแล้วนำมาเชื่อมโยงกับองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่เป็นการคิดแปลกใหม่ที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหามีทางเป็นไปได้และใช้ประโยชน์ได้จริง

3. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีการวางเป้าหมายและการดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่วางไว้เป็นการวางแผนอนาคตขององค์กร มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของ สถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต โดยใช้ทักษะความสามารถ ศักยภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงและยอมรับได้

4. การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ใช้ กระบวนการวิธีการจูงใจกระตุ้นให้ผู้ตามกระทำหรือปฏิบัติงาน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมให้ เป็นสิ่งใหม่เปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิม

5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดง ศักยภาพด้านความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการจัดกระทำข้อมูล ประมวลผลข้อมูลให้ได้สารสนเทศที่ต้องการ

6. การสร้างองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์การไปสู่รูปแบบใหม่ ซึ่งเน้นการสร้างสรรค์บรรยากาศภายในองค์การให้เหมาะต่อการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยจากการสังเคราะห์ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ คิดนอกกรอบ สำรวจหาข้อมูลความรู้ ที่สร้างสรรค์ หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิดการตัดสินใจ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความตื่นตัว กับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา พัฒนานวัตกรรมและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบไปใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิก มีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิกในองค์การการ มีการตั้งวง สนทนาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการมีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน ส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ ที่หลากหลาย โดยเผยแพร่ผลงานเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้ ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้อย่างเหมาะสม

3. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การขับเคลื่อนสถานศึกษา ด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกถึงความมุ่งเน้นในการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนด วิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาทำให้เกิดความไว้วางใจความเชื่อมั่น ความพึงพอใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยี สู่ความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาท ในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากร และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงามการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม

4. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงาน อย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่าง มีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงาน ต่าง ๆ ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนด บทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานและองค์กรของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

5. การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความตระหนักถึงการจัดทรัพยากรในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานส่งเสริมการ พัฒนาเทคโนโลยี กล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนา

เทคโนโลยี ส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีโดยเห็น ผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน จัดองค์การให้พร้อมในการพัฒนาเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกที่จะปฏิบัติ ในสิ่งที่เป็นผลดีแก่องค์การพร้อมต่อการบริการอย่างรวดเร็ว และเป็นกัลยาณมิตร

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย สถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ ค้นพบแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ จนนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้กับองค์กรและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยได้องค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกันตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไข ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำองค์กรโดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัย เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน ให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. ด้านการมีส่วนร่วมหมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยให้สังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โน้มน้าว สนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้อื่น รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ด้วยความเต็มใจจริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายในกิจกรรมต่าง ๆ

5. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่พบปะพูดคุย สื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ ที่พร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด กระตุ้นให้ครู และบุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อเกิดการสร้างนวัตกรรมบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้

6. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว กล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม ในสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

Gates (2012) ได้ให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

1. มีการคิดสร้างสรรค์และการจัดระบบความคิด (Have a Solution-centered Mindset)
2. มีการต่อยอดทางความคิดที่หลากหลาย (Practice Kaleidoscope Thinking)
3. มีการสร้างทีมงานความร่วมมือ (Build a Collaborative Team)
4. มีการทำงานอย่างเต็มที่ (Be Fully Engaged)

5. มีการมองอนาคต (Look into the Future)

Metcalf & Rabbins (2012) ได้ให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

1. มีลักษณะของผู้นำ (Leader Type)

2. มีมุมมองในการพัฒนา (Development Perspective)

3. มีความยืดหยุ่น (Resilience)

4. มีการวิเคราะห์สถานการณ์ (Situational Analysis)

5. มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ (Leadership Behaviors)

Adjei (2013) จากการศึกษา Innovation leadership management ได้ให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบดังนี้

1. การสร้างวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม (Innovation-culture)

2. มีการสร้างสิ่งแวดล้อม (Environment)

3. มีกลยุทธ์ (Strategy)

4. มีแนวทางการทำงานที่น่าสนใจ (Innovation Practice)

5. มีบุคลิกลักษณะเฉพาะตน (Personal Traits)

6. มีความเชื่อหรือศรัทธายอมรับ (Beliefs)

7. มีทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Attitudes of Managers to Creativity and Innovation)

Vincenti (2013) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับอารมณ์และภาวะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม: การแปลความหมาย การวิเคราะห์เชิงปรากฏการณ์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าอารมณ์มีบทบาทสำคัญสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ติดตาม และพบว่ารูปแบบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีคุณลักษณะดังนี้คือ

1. มีรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal)

2. มีความกล้าเสี่ยง (Risk-taking)

3. มีความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)

Wooi (2013) ได้ให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ (Visioning)

2. มีอิทธิพลหรืออำนาจในการจูงใจ (Influential)

3. มีการสร้างเครือข่าย (Networking)

4. สร้างแบบจำลองความกล้าเสี่ยง (Risk-taking Models)

5. มีจินตนวัตกรรม (Innovativemind)

6. มีกลยุทธ์ (Strategy)

Dogaru & Neacsu (2014) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง The characteristics of innovator school principal as a leader the case from Romania และสังเคราะห์ได้องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. มีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายทั้งปัญหาเกี่ยวกับสถานศึกษาและปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร (Has Solutions to Many of the Problems of Institution and of People

2. มีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย (It has Lot of Ideas)

3. มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learn from the Experiences)

4. มีการประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ ๆ ที่ดี ถึงแม้ว่าความคิดใหม่นั้นจะไม่ใช่ความคิดของผู้บริหารเอง (Apply New and Good Idea, Even if they are not of his)

5. มีวิสัยทัศน์ (Has the Vision)

6. มีการจัดระบบองค์การที่ดี (Good Organizer)

7. มีกลยุทธ์ที่ดี (การพัฒนาสถานศึกษา, มองเห็นวิธีการพัฒนา) (Good Strategist InstitutionalDevelopment, Vision has Found Ways of Development)

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับความหมายและองค์ประกอบขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากแนวคิดนักวิชาการและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้วิจัย	Gates (2012)	Metcalf & Rabbins (2012)	Adjei (2013)	Vincenti (2013)	Wooi (2013)	Dogaru & Neacsu (2014)	จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563)	ซานีรา สุมาลี (2565)	เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565)	พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565)	ความถี่
1. วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. การทำงานเป็นทีม	✓				✓			✓	✓		4
3. ความคิดสร้างสรรค์	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม			✓			✓	✓	✓	✓	✓	6
5. การมีจริยธรรมในการทำงาน										✓	1
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ								✓			1
7. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร			✓			✓		✓			3
8. การบริหารความเสี่ยง		✓		✓	✓	✓			✓		5
9. การสนับสนุน						✓			✓	✓	3
10. ความยืดหยุ่น		✓									1

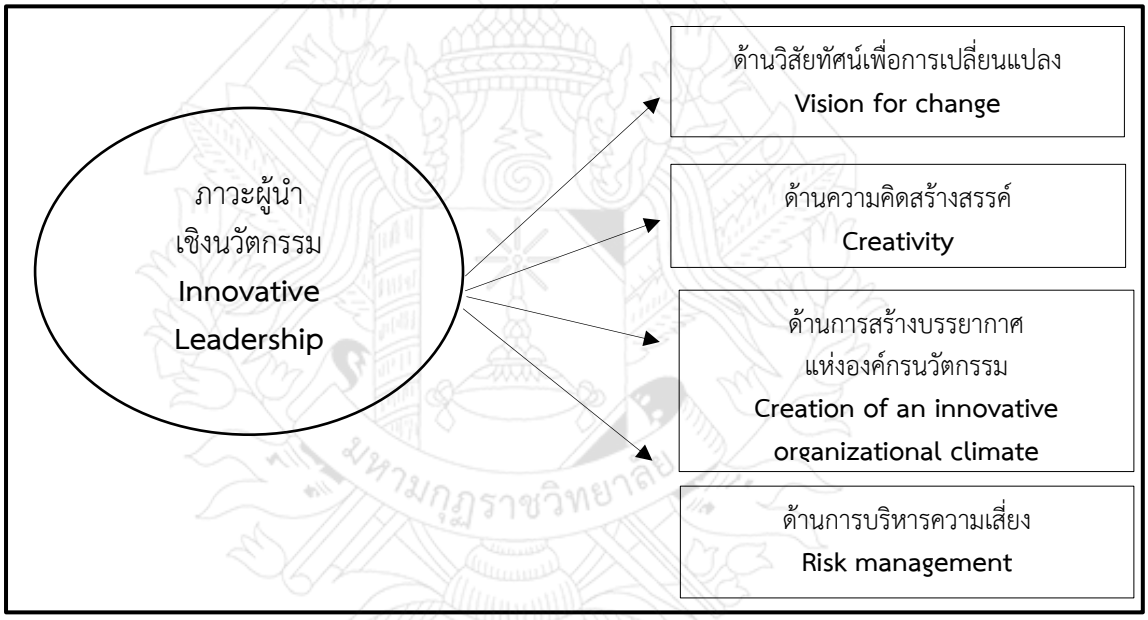
ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้วิจัย	Gates (2012)	Metcalf & Rabbins (2012)	Adjei (2013)	Vincenti (2013)	Wooi (2013)	Doşaru & Neacsu (2014)	จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563)	ซานีรา สุมาลี (2565)	เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565)	พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565)	ความถี่
11. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓							4
12. ความเชื่อหรือศรัทธายอมรับ			✓								1
13. รูปแบบที่ไม่เป็นทางการ				✓							1
14. การสร้างวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม			✓								1
15. การต่อยอดทางความคิดที่หลากหลาย	✓										1
รวม	5	4	7	3	4	6	3	6	6	5	49

จากตารางที่ 2.1 ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากการศึกษาเอกสาร นักวิชาการและงานวิจัยของ Gates (2012), Metcalf & Rabbins (2012), Adjei (2013), Vincenti (2013), Wooi (2013), Dogaru & Neacsu (2014), จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563), ซานีรา สุมาลี (2565), เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565), พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) โดยผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน เพื่อที่จะใช้เป็นกรอบในการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ และเลือกกลุ่มตัวแปรที่มีความถี่ 5 ขึ้นไป ได้จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision for change)
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (Creation of an innovative organizational climate)
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง (Risk management)

ซึ่งแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.7 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.7.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision for change)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้กล่าวถึง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจกลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงมีความตื่นตัวอยู่เสมอสามารถ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ปวีณา กันถิน (2560) ได้กล่าวถึง ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 31-35) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิก และมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิกนำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

อรพิน อิ่มรัตน์ (2561, หน้า 24) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การ ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกถึงการมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาทำให้เกิดความไว้วางใจความเชื่อมั่นความพึงพอใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากร และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี โดย

แสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565) ได้กล่าวถึง ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับ และเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

Hatch (2009, หน้า 16-21) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาวการณ์ในอนาคตทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กรโดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ คาดการณ์เหตุการณ์ แนวโน้ม ทิศทางในอนาคตถึงสถานการณ์ที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีมุมมองในการสร้างโอกาสในการพัฒนา มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมสมาชิกให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2.2.7.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสง (2559) ได้ให้ความหมายการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์ และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากฐานความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ เรื่องใหม่ ๆ แล้วพัฒนาสิ่งที่เป็นนามธรรมในจินตนาการนั้นให้เป็นรูปธรรมจนใช้ประโยชน์ได้

ปวีณา กันถิ่น (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

รัษฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 121) ได้ให้ความหมายการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดได้หลายแบบ คิดจินตนาการ สามารถค้นพบสิ่งแปลกใหม่ โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมจนได้สิ่งแปลกใหม่ออกมาไม่ซ้ำแบบใคร ความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น 2) มีความคิดฉับไว คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม 3) มีลักษณะความคิดใหม่ มีคุณค่า 4) ผลงานจะเกิดในลักษณะสร้างสรรค์มีประโยชน์ 5) เป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ให้ความหมายการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบหลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์การ และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู บุคลากรทางการศึกษา

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกโดยความคิดสร้างสรรค์ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้น ให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลายแง่ หลายมุม ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน เพราะความคิดสร้างสรรค์ช่วยแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ ช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ ความเป็นไปได้ใหม่ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่าเป็นการเรียนรู้ทักษะ และการฝึกฝน หากได้รับการพัฒนาจนเกิดนวัตกรรมที่สามารถเป็นจริงได้ นักบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีจินตนาการมีความคิดสร้างสรรค์เมื่อนำออกมาใช้จะกลายเป็นสิ่งที่มีประโยชน์

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริม

การศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิด ความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ด้วยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ

คณิน คำแพง (2563) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการมีจินตนาการเชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ ในเรื่องใหม่ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีความยืดหยุ่น และการปรับตัวในการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 35) ได้ให้ความหมายการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่คิดริเริ่มในการพัฒนาและขับเคลื่อนงานด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีอิสระทางความคิดและนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาพัฒนาการสอนและการทำงานจนเกิดเป็นนวัตกรรม สนับสนุนการประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ที่เข้ากับบริบทของสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานจนกลายเป็นนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

ซานีรา สุมาลี (2565) ได้ให้ความหมายการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ คิดนอกกรอบสร้างทางเลือกใหม่ ซึ่งแตกต่างไปจากเดิมแล้วนำมาเชื่อมโยงกับองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่เป็นการคิดแปลกใหม่ที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหามีทางเป็นไปได้และใช้ประโยชน์ได้จริง

Guilford (1971) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ว่ามีเป็นลักษณะความคิดที่หลากหลายทิศทาง หลายแง่ หลายมุม คิดกว้างไกล นำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ โดยไม่กลัวการถูกวิพากษ์วิจารณ์ มีอิสระในความคิดและตัดสินใจ ให้คนในทีมมีส่วนร่วม Mungkasem (2001 อ้างถึงในนเรศ บุญช่วย, 2556) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของการมีความคิดสร้างสรรค์ว่า มี 5 องค์ประกอบ 1) การมีความเป็นผู้นำ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การปรับตัว 5 การมีทัศนะคติ ด้านบวก

Katz (2003) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ Managing Creativity & Imnovation ไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะประกอบ ไปด้วยความชำนาญ (expertise) ความยืดหยุ่น (fexibiliry) จินตนาการ (imagination) และมีแรงจูงใจ (motivation)

Robinson (2003) ได้อธิบายไว้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ การที่ผู้บริหารมีการปรับตัวและยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีอิสระในการคิด โดยเน้นการทำงานร่วมกัน และคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมอง แนวคิด วิธีการรูปแบบใหม่ในการพัฒนางาน หรือ การพัฒนางานที่มีอยู่แล้วให้แปลกใหม่ เกิดประโยชน์และดีขึ้น

เปิดโอกาสให้เชื่อมโยงความรู้เดิมสู่จินตนาการใหม่ เพื่อการขับเคลื่อนงานและพัฒนางานรูปแบบใหม่ ๆ

2.2.7.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (Creation of an innovative organizational climate)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้กล่าวว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์การและวัตถุประสงค์ที่ชัดจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ปวีณา กันถิ่น (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา และต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

อรพิน อิ่มรัตน์ (2561, หน้า 24) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์การ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีหลักการ ประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยงและการติดตามประเมินผลและรายงาน

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร มีการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลและบรรยากาศส่งผลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมต่อสภาพแวดล้อม การทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และส่งไปถึงผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรและภาพรวมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามการรับรู้ของบุคลากรในองค์กร

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 34) การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดนวัตกรรมอันนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ซานีรา สุมาลี (2565) ได้กล่าวว่า การสร้างองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์การไปสู่รูปแบบใหม่ ซึ่งเน้นการสร้างสรรค์บรรยากาศภายในองค์การให้เหมาะต่อการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิกในองค์การ การมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน ส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลาย โดยเผยแพร่ผลงานเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้ ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้อย่างเหมาะสม

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565) ได้กล่าวว่า ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่ายเกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมองสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่พบปะ พูดคุย สื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ ที่พร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อเกิดการสร้างนวัตกรรมบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้

Yukl (2010) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีหมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดในงานมากเกินไป มีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ร่วมสร้างความภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเอง สร้างมิตรภาพในที่ทำงานและไม่ขีดตัวเองเป็นศูนย์กลาง รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีน้ำใจ พูดจาไพเราะอ่อนหวาน มีมารยาทในการทำงานร่วมกัน และมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานให้สนุกสนานอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานการณ์และส่งเสริมการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้วยการสร้างโอกาสให้สมาชิกได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในแต่ละฝ่ายงาน โดยสมาชิกมีการปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็น ระดม

สมองสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างมิตรภาพในการทำงานกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดการพัฒนา ส่งเสริมให้เข้าสังคมเป็นการเรียนรู้ที่หลากหลายช่องทาง เปิดโลกทัศน์สู่การปรับเปลี่ยนเกิดองค์ความรู้ใหม่

2.2.7.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการบริหารความเสี่ยง (Risk management)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โพดาพล และวิลัยพรณ์ เสรีวัฒน์ (2556) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ว่าต้องมีความกล้าเสี่ยงเมื่อเผชิญกับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน หรือในสถานการณ์ที่มีความกดดันสูงจะมีความกล้าที่จะเสี่ยง ในการตัดสินใจและการกระทำโดยไม่กลัวความผิดพลาดหรือเมื่อเกิดความผิดพลาดแล้วก็กล้าที่จะยืดอกยอมรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำซึ่งสรุปได้ว่าการที่ผู้นำมีความกล้าเสี่ยงควรประกอบด้วย 1) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ 2) กล้าตัดสินใจและกล้าทำ 3) กล้ารับผิดชอบ

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยง หมายถึง กล้าทำหรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ แปลกใหม่ ชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยง บนหลักของเหตุและผลผ่านกระบวนการ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ ที่จะเกิดขึ้นในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18-19) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตาม การบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผน จัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

อรพิน อิ่มรัตน์ (2561, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของ การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การควบคุมการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อลดหรือป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหายภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดผลกระทบเชิงลบก็สามารถควบคุมสถานการณ์และลด

ความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดและมีการกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์การ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 36) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนด แนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลน้อยที่สุดและอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ รวมทั้งวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565) ได้ให้ความหมายด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว กล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ โดยมีการวางแผนวิเคราะห์ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

Adair (2007) ได้อธิบายว่า ความกล้าเสี่ยงเป็นการยอมรับความเสี่ยงที่ไม่ว่าจะเป็นความเสี่ยงเชิงลบหรือเชิงบวกในทุก ๆ สถานประกอบการ และการลงทุนย่อมเกิดความล้มเหลวได้จากความไม่แน่นอน ผู้บริหารยอมรับมันอย่างกล้าหาญและ ไม่ควรใช้มันเป็นข้ออ้าง เพราะมันเกิดขึ้นเป็นประจำ ผู้บริหารควรใช้สิ่งนี้เป็นแรงผลักดันในการบริหารงาน ซึ่งมี 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) ยอมรับความเสี่ยง 2) ประเมินความเสี่ยง 3 มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ

Gardner (1995) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความกล้าว่าเป็นคุณลักษณะทั้งผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผลเหมือนกัน ได้แก่ ความกล้าต่อการเสี่ยง ความกล้าที่ท้ายทายต่ออำนาจเหนือตน และความกล้าที่จะต้องยืนยันว่า ความคิดของตนทัดเทียมหรือเหนือกว่าผู้บังคับบัญชา มีผู้เชื่อว่าการมีความกล้าเหล่านี้คือ คุณลักษณะของคนที่จะเป็นผู้นำในอนาคตโดยบุคคลที่มีความกล้าเสี่ยงควรมีคุณลักษณะดังนี้คือ

1. ความกล้าที่จะแสดงความรับผิดชอบ (Courage to Assume Responsibility)
2. ความกล้าในการช่วยเหลือรับใช้ (Courage to Serve)

3. ความกล้าที่จะท้าทาย (Courage to Challenge)

4. ความกล้าในการเข้าร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Courage to Participate inTransformation)

5. ความกล้าที่จะไปจากองค์การ (Courage to Leave)

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถมีพฤติกรรมที่ชอบบริหารจัดการปัญหาในการปฏิบัติงานที่อาจจะเกิดขึ้นได้ กล้าตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวบนพื้นฐานการบริหารจัดการที่มีการวางแผน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ความแปรผันอุปสรรค ปัญหาในงาน มีความกล้าหาญในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้กระทบการทำงานน้อยที่สุด

ตารางที่ 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision for change)	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวิเคราะห์สถาน การณ์ คาดการณ์เหตุการณ์ แนวโน้มทิศทางในอนาคตถึงสถานการณ์ที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมุมมองที่จะสร้างโอกาสในการพัฒนา มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมสมาชิกให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ	1. ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์คาดการณ์เหตุการณ์ แนวโน้มทิศทางในอนาคตถึงสถานการณ์ที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง 2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมุมมองที่จะสร้างโอกาสในการพัฒนา 3. มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา 4. ส่งเสริมสมาชิกให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมอง แนวคิด วิธีการ รูปแบบใหม่ในการพัฒนางาน หรือ การพัฒนางานที่มีอยู่แล้วให้แปลกใหม่ เกิดประโยชน์	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมอง แนวคิด วิธีการ รูปแบบใหม่ในการพัฒนางาน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	และดีขึ้น เปิดโอกาสให้เชื่อมโยงความรู้เดิมสู่จินตนาการใหม่ เพื่อการขับเคลื่อนงานอย่างพัฒนางานรูปแบบใหม่ ๆ	2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนางานที่มีอยู่แล้วให้แปลกใหม่เกิดประโยชน์และดีขึ้น 3. เปิดโอกาสให้เชื่อมโยงความรู้เดิมสู่จินตนาการใหม่ เพื่อการขับเคลื่อนงานอย่างพัฒนางานรูปแบบใหม่ ๆ
3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (Creation of an innovative organizational climate)	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานการณ์และส่งเสริมการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้วยการสร้างโอกาสให้สมาชิกได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในแต่ละฝ่ายงาน โดยสมาชิกมีการปรึกษาหารือรับฟังความคิดเห็น ระดมสมองสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างมิตรภาพในการทำงานกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดการพัฒนา ส่งเสริมให้เข้าสังคม เปิดโลกทัศน์สู่การปรับเปลี่ยนเกิดองค์ความรู้ใหม่	1. ส่งเสริมการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 2. สร้างโอกาสให้สมาชิกได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในแต่ละฝ่ายงาน 3. สมาชิกมีการปรึกษาหารือ 4. รับฟังความคิดเห็น 5. ระดมสมองสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 6. สร้างมิตรภาพในการทำงาน 7. กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดการพัฒนา 8. ส่งเสริมให้เข้าสังคม 9. เปิดโลกทัศน์สู่การปรับเปลี่ยนเกิดองค์ความรู้ใหม่
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง (Riskmanagement)	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถมีพฤติกรรมที่ชอบบริหารจัดการปัญหาในการปฏิบัติงานที่อาจจะเกิดขึ้นได้ กล้าตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว บนพื้นฐานการบริหารจัดการที่มีการวางแผน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ความแปรผันอุปสรรค	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ มีพฤติกรรมที่ชอบบริหารจัดการปัญหาในการปฏิบัติงานที่อาจจะเกิดขึ้นได้ 2. กล้าตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวบนพื้นฐานการบริการจัดการที่มีการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	ปัญหาในงาน มีความกล้าหาญในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้กระทบการทำงานน้อยที่สุด	ความแปรผันอุปสรรค ปัญหาในงาน 3. มีความกล้าหาญในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ 4. การพัฒนาสถานศึกษาให้กระทบการทำงานน้อยที่สุด

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.3.1 นิยามของการทำงานเป็นทีม

การทำงานในองค์กรหรือในหน่วยงานนั้นจะต้องขับเคลื่อนโดยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายด้านซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งการจะสำเร็จได้นั้นการรวมกลุ่มกันทำงานด้วยความสมัครสมานสามัคคี การแบ่งหน้าที่ในการทำงาน ให้ความร่วมมือ ติดต่อประสานงานกันและวางแผนร่วมกันอันมีจุดหมายเดียวกันในองค์กรย่อมดีกว่าการทำงานเพียงคนเดียว เพราะฉะนั้นการทำงานเป็นทีมจะช่วยทุ่นเวลาแล้วยังทำให้การทำงานดำเนินไปอย่างรวดเร็วราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพในองค์กร ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคีมีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของผลงาน

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและ

หน่วยงานภายงาน ภายนอกการปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของทุกคนที่มีความเกี่ยวข้องการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการร่วมมือ และประสานงานกันด้วยความมุ่งมั่น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เอริค นที เลอนอบ (2562, หน้า 16) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันร่วมแรงร่วมใจใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่มมีการติดต่อสื่อสารและมีการประสานงานอย่างดีเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่สามารถใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรือ อิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคลอื่น ชักจูงหรือชี้นำ ปลูกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดมีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน และสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

Parker (2001, p.16) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมหมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่มนุษย์เป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จคือการทำงานร่วมกัน

Johnson and Johnson (2003, p. 435) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Robbin (2007, p. 258) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นสมาชิกทุกคนที่ทำงาน ไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ครูในโรงเรียนรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสมาชิกในทีมมีวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายในการทำงานโดยอาศัยความสัมพันธ์ที่จะต้องพึ่งพาอาศัยกัน โดยมีการวางแผน กำหนดบทบาท ภาระหน้าที่รับผิดชอบที่

แตกต่างกัน มีการร่วมมือประสานงานกัน แก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมนั้นคือความสำเร็จ

2.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

องค์กรเป็นการทำงานร่วมกันหลายบุคคลรวมกันเป็นทีม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของการทำงานมีบทบาทในการพัฒนางานให้ดำเนินไปอย่างรวดเร็วทันเวลาและสำเร็จล้วนแล้วแต่ต้องใช้ความร่วมมือกัน การแบ่งงาน การติดต่อสื่อสารและการสามัคคีในการทำงาน ดังนั้นทีมงานจึงมีความสำคัญมากในการทำงาน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

อริศษรา อุ่มสิน (2560) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของการปฏิบัติงานและมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขันเพื่อส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การอีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้เจริญก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วซึ่งต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่ต้องทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันทำงานตามบทบาทและหน้าที่เพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขององค์การเพื่อส่งผลให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีมีความเจริญก้าวหน้าการทำงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562) ได้กล่าวว่าความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่มีประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นบทบาทที่สำคัญกับการทำงานในปัจจุบัน เพราะการรวมตัวกันทำงานย่อมเกิดขึ้นได้ยากและมีข้อจำกัดความสามารถแตกต่างกันการถ่ายทอดความรู้แสดงความคิดเห็นและประสบการณ์ที่มีล้วนมีส่วนเติมเต็มเพื่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงปรับปรุงในงานที่ได้รับมอบหมาย

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 21) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

Woodcock and Francis (1994, หน้า 20) ได้กล่าวว่าความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่จะดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาให้เป็นความสามารถของทีมอีกทั้งช่วยแก้ปัญหาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากแต่ความสำเร็จของ

ลักษณะงานที่ต้องการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การจัดระบบงาน กระบวนการแก้ปัญหา และเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และงานที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหา และสร้างความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารซึ่งจะสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถหาทางออกของปัญหาหลายวิธีโดยตั้งอยู่บนผลประโยชน์ร่วมกันกระบวนการแก้ปัญหาเป็นการพัฒนาสมาชิกในทีมให้เปิดใจกว้างมากขึ้น การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นการป้องกันความเข้าใจผิดพลาดคลาดเคลื่อนและสร้างความไว้วางใจให้ทีมงาน ประสบการณ์จากการร่วมกันแก้ปัญหาทำให้ตระหนักถึงความแตกต่างของการมองปัญหาของแต่ละคนก่อให้เกิดความอดทนและการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลอีกทั้ง การเสี่ยงร่วมกันและได้รับความสำเร็จร่วมกันจะเป็นการสร้างความผูกพันที่ทำให้ทีมงานแข็งแกร่งยิ่งขึ้น นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมที่ดีของทีมอันเกิดจากการแก้ปัญหา เช่น บรรยากาศที่ทำให้รู้สึกปลอดภัย การแลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดอย่างตรงไปตรงมาจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม

Johonson and Johonson (2003) ได้กล่าวว่าความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมีดังนี้

1. โดยทั่วไปของการปฏิบัติงานกลุ่มหนึ่งทีมจะมีประโยชน์หรือประสิทธิภาพดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเดียว

2. เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจกลุ่มกับการตัดสินใจเดี่ยวพบว่าการตัดสินใจกลุ่มมีประสิทธิภาพมากกว่าและการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า

3. บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่นเมตตาปราณีมีความรับผิดชอบเข้าใจผู้อื่นเสียสละจากการที่เขาได้เข้าร่วมกลุ่ม

4. แสดงออกทางอารมณ์ต่าง ๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง เหล่านี้จะมีความเข้มข้นกว่าปกติ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มมากกว่าเมื่ออยู่เพียงลำพัง

5. คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้นเพราะกลุ่มได้มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญของแต่ละคน

6. การขจัดความขัดแย้งสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเมื่อได้อยู่ในกลุ่มการจัดการกับผู้มีอิทธิพลทางสังคมก็ดีกว่าถ้ามีกลุ่มก็จะไม่มีมาตรฐานของสังคมไม่มีค่านิยมของสังคมไม่มีกฎระเบียบของสังคมความเจริญย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

7. เอกลักษณ์ของบุคคลการยอมรับนับถือในตนเองและสมรรถภาพทางสังคมของคนเราล้วนแล้วไม่กล่อมเกลาหรือหล่อหลอมจากสังคม

8. ถ้าปราศจากการร่วมมือระหว่างคนเราแล้วกลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้

2.3.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นกระบวนการสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรจำจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะ เพื่อช่วยเติมเต็มการทำงานและช่วยขับเคลื่อนการบริหารงานให้สำเร็จได้นั้น จะต้องมีองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558, หน้า 35 - 36) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมและจิตบริการที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารไทยโดยได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนโดยทุกคนร่วมกันกำหนดภารกิจ และเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ เป็นลักษณะของการทำงานที่มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบและได้ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีความพยายามทำให้งานสำเร็จตามที่ทีมต้องการ การแบ่งงานมีความเสมอภาคไม่หนักคนใดคนหนึ่ง สมาชิกทุกคนเคารพในบทบาทของทีมงานและสามารถปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น

3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปรายปัญหาระหว่างกันด้วยความจริงใจ เต็มใจและเปิดเผย

4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดี หมุนเวียนสับเปลี่ยนกันไปตามสถานการณ์

5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีการตัดสินใจร่วมกันในการดำเนินงาน ใช้หลักการโดยกลุ่มกระบวนการตัดสินใจยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ทุกคนเห็นด้วยในหลักการและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติ

สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 10 - 11) ได้ศึกษางานวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยกล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นการร่วมมือร่วมใจกันทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้รวมกันอย่างมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันสนับสนุนกัน ประสานความรู้กัน ความคิด และความสามารถในการทำงาน

ร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมาชิกทุกคนมีความพึงพอใจในผลงานและเพื่อนร่วมงาน โดยการสนับสนุนของสิ่งแวดล้อมรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ความชัดเจนของทิศทางในการทำงานที่สมาชิกทีมงานทุกคนมีความเข้าใจถูกต้องตรงกันและสมาชิกทีมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานขึ้นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

2. ด้านการสื่อสารที่เปิดเผย เป็นการทำงานที่มีการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและทั่วถึง มีการสื่อสารด้วยความจริงใจตรงไปตรงมา ทำให้ทุกคนเข้าใจข่าวสารได้ถูกต้องตรงกันตลอดจนทุกคนทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของทีมและสามารถซักถาม โต้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมคิดวางแผน ดำเนินการตัดสินใจแก้ปัญหาและทำงานร่วมกันมากที่สุดตามแผนงานที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความผูกพันกับทีม

4. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เป็นการทำงานที่มีการยอมรับในความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานและตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในสิทธิไม่ล่วงละเมิดก้าวก่ายหน้าที่ของกันและกัน

5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นการทำงานที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลโดยมุ่งให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ด้วยความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน

6. ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรในสถานศึกษามีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายนั่นคือ สมาชิกจะต้องมีความเชื่อในความซื่อสัตย์และความสามารถของกันและกันด้วยความจริงใจ

7. ด้านการกำหนดบทบาทและมอบหมายงานที่ชัดเจนเป็นการมอบหมายงานในหน้าที่ให้สมาชิกในทีมโดยมีการประชุมมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้สมาชิกทีมงาน และเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีม

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 39) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีปฏิสัมพันธ์
2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย
3. การมีส่วนร่วม
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน

5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

6. การยอมรับนับถือ

ณัฐวดี ใจช่วงโชติ (2560) ได้ศึกษางานวิจัยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนวัดหลักสี่พิพัฒน์ราษฎร์อุปถัมภ์ โดยได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ความชัดเจนของเป้าหมาย ความเข้าใจในเป้าหมาย และการให้ความสำคัญกับเป้าหมาย

2. การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

3. การรับรู้บทบาท หน้าที่ ประกอบด้วย โครงสร้างการทำงาน การรับรู้ขอบเขตของการทำงาน และการปฏิบัติหน้าที่

4. การสื่อสาร ประกอบด้วย การเปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็น และประเภทของการสื่อสาร

5. บรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก การยอมรับและไว้วางใจ และการรับฟังความคิดเห็น

6. ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตาม การปรับตัว การพัฒนาตนเอง การสร้างแรงจูงใจ และการจัดการความขัดแย้ง

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 7 - 8) ได้ศึกษางานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการปฏิบัติในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อต้องการการยอมรับและความเห็นพ้องต้องกันของทีม และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม

2. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรในสถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจนช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย และไม่ปิดบัง บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมาเพื่อให้การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ทีมงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจ เอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน มีความร่วมมือกันดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และร่วมกันดำเนินงานอย่างมีความสุข

5. การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่นและเชื่อศรัทธาต่อทีม ยอมรับฟังคำชี้แนะจากทีมด้วยความเต็มใจให้การเคารพและยอมรับในความรู้ของทีมด้วยความจริงใจ และยอมรับในความสามารถของทีม

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2560) ได้ศึกษางานวิจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน
2. การติดต่อสื่อสาร
3. เป้าหมายของทีม
4. การยอมรับนับถือ
5. การมีปฏิสัมพันธ์

อริศษรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5 - 6) ได้ศึกษางานวิจัยการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะ ประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย ทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่สมาชิกในทีมงานมีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาและเปิดเผย มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีการโต้ตอบอภิปราย แสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้ และมีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผยไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นส่วนตัว มีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน และทั่วถึง

2. การร่วมมือ การที่สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการร่วมกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกเวลา ด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพียง

3. การประสานงาน การที่สมาชิกในทีมมีการพึ่งซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่ม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสม มีการประสานงานกันทุกครั้งในการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ การที่สมาชิกร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จและเข้าร่วมศึกษาดูงานและร่วมประชุมสัมมนา เพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและร่วมกันสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน และร่วมกันคิดค้น แก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การที่ครูผู้สอนในสถานศึกษานำความรู้จากการอบรม ศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่องมีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม มีการค้นพบข้อบกพร่องของการทำงาน เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีการปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา พัฒนางานให้ทันสมัย เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนางาน

ณัฐพล สีจาด (2564) ได้ศึกษางานวิจัยการทำงานเป็นทีมของครูในการดำเนินงานกลุ่มบริหารวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตเสรีไทย ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร
4. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ขณิศรา ต้นสอน (2565) ได้ศึกษางานวิจัยการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในจังหวัดสุพรรณบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู โดยได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร
2. ด้านการร่วมมือ

3. ด้านการประสานงาน

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Parker (1990) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของทีมมี 9 ด้าน

1. ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ (Clear sense of purpose) ในการทำงานนั้นจะต้องเริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์โดยให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์นั้น (Share vison) เพื่อจะได้เห็นภาพในอนาคตขององค์การไปพร้อมพร้อมกับผู้บริหารหน่วยผู้บริหารองค์การเป็นผู้จุดประกายเพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมและให้ประโยชน์สูงสุดในองค์การ

2. พฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกในทีมงานเพื่อให้ได้รับรู้จุดมุ่งหมายของงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์การการมีส่วนร่วม ได้แก่ การได้เข้ารับฟัง การแสดงความคิดเห็น หรืออภิปราย

3. การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม (Team climate) เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่าย อบอุ่น สบายใจในการทำงานโดยสมาชิกช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี เช่น การแนะนำให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ การสนับสนุนกัน การช่วยจัดหาอุปกรณ์สิ่งของที่จำเป็นเพื่อสะดวกใช้ในการทำงาน

4. การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นอย่างตั้งใจคิดพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่ได้รับฟัง สนใจในเรื่องที่สมาชิกต้องการให้รับรู้ แสดงความเอาใจใส่ต่อคำขอร้อง

5. แสดงความไม่เห็นด้วยอย่างสุภาพ (Civilized disagreement) การไม่เห็นด้วยเป็นปรากฏการณ์ปกติที่มักเกิดขึ้นในทีมงานเป็นภาพสะท้อนให้เห็นบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระทางความคิดความคิดเห็นที่แตกต่างมากมีประโยชน์เสมอถ้าการแสดงความคิดเห็นนั้นไม่ได้บั่นทอนความรู้สึกของสมาชิกผู้อื่นให้ดูเหมือนกับถูกตำหนิ และแสดงความคิดเห็นที่ดีย่อมนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด

6. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open communication) เป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานด้วยการเปิดเผยมีความจริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีมงานควรมีการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารกัน

7. การรับรู้บทบาทและหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน (Clear roles and work assignments) มีการระบุภาระงานและข้อกำหนดในการทำงานพร้อมกับมีการกำหนดบทบาทและความคาดหวังต่องานที่มอบหมาย

8. ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีม คือภาวะผู้นำร่วมในทีมเนื่องจากการทำงานเป็นทีมนั้นได้เป็นการนำความสามารถที่หลากหลายของ

บุคคลที่เป็นสมาชิกในทีมเข้ามาทำงานร่วมกัน ดังนั้นภาวะผู้นำจึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำทีมเท่านั้นแต่สมาชิกทุกคนต้องมีความเป็นภาวะผู้นำร่วมด้วยเพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานและดำรงรักษาความเป็นชิ้นงานเอาไว้เช่นการริเริ่มให้ข้อมูลแสวงหาข้อมูลให้ความกระจ่างการสรุปการทดสอบวิเคราะห์ความคิดความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการผสมผสานความคิดเพื่อแสวงหาจุดร่วมสอบถามตรวจสอบในการตัดสินใจในการสนับสนุนและการประนีประนอม

9. เครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอก (External relations) สมาชิกทุกคนมีส่วนช่วยกันแสวงหาความร่วมมือจากภายนอกเช่นลูกค้าผู้ใช้บริการและผู้อุปถัมภ์รายการกลุ่มบุคคลภายนอกจะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงประเมินการปฏิบัติงานของทีมงานความสัมพันธ์ภายนอกเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นและมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานของทีมความสัมพันธ์ที่สร้างความเชื่อมโยงระหว่างกันของสมาชิกที่อยู่ในหน่วยงานต่างกันอาจทำให้ได้รับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยการปฏิบัติงานของทีม

Kanzenbach and Smith (1993, p. 401) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย

1. มีขนาดจำนวนสมาชิกไม่มาก มีผลงานวิจัยที่บ่งชี้ว่า ขนาดในอุดมคติของทีมงานควรมีสมาชิก 7 คน หรืออยู่ระหว่าง 5 ถึง 12 คน ทั้งนี้เพราะทีมขนาดดังกล่าวใหญ่พอที่จะทำให้เกิดความหลากหลายของทักษะที่จำเป็น และมีขนาดเล็กพอเหมาะที่สมาชิกจะสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกันได้ง่าย

2. มีทักษะที่เสริมต่อกัน ทีมงานที่ดีควรสร้างจากกลุ่มที่มาจากกลุ่มคนที่มีทักษะแตกต่างกันโดยทักษะดังกล่าว ควรมีลักษณะเสริมต่อกันในการประกอบธุรกิจประดุจการแสดงของวงดนตรีดุริยางค์ขนาดใหญ่ที่มีความไพเราะเพราะมีการผสมผสานที่ดีของเครื่องดนตรีแต่ละชิ้น ที่มาร่วมเสริมการทำงานกัน

3. ผูกพันติดต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ในทีมงานที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีทั้งวัตถุประสงค์ของทีมกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สอดคล้องไปด้วยกันเสมอ ซึ่งช่วยให้สมาชิกของทีมงานผูกพันต่อไป

4. มีแนวทางปฏิบัติเดียวกัน ทีมงานจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันซึ่งได้แก่ วิธีการที่สมาชิกจะทำงานร่วมกันอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการกำหนดแนวทางการทำงานของทีมนั้นต้องคำนึงถึงพื้นฐานทางเศรษฐกิจและการบริหารและพื้นฐานเชิงสังคมควบคู่กันโดยในแง่พื้นฐานทางเศรษฐกิจ และการบริหารยึดหลักการให้ทุกคนในทีมงานต้องปฏิบัติงานที่เท่าเทียม หรือใกล้เคียงกัน สมาชิกของทีมงานต้องเห็นพ้องต้องกันว่า ใครควรทำงานอะไร จากกำหนดตารางทำงานเพื่อปฏิบัติร่วมกันอย่างไรในการทำงานมีทักษะอะไรบ้างที่จำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มเติมเป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะพัฒนามาเป็นแนวทางการทำงานร่วมกันของทีมงานในที่สุด ส่วนในแง่

พื้นฐานทางสังคม สมาชิกส่วนใหญ่จะใช้เวลานอกงานในการกระทำกิจกรรมสำคัญทางสังคมร่วมเสริมทักษะทั้งบทบาทภาวะผู้นำ เช่น การสร้างความท้าทายการตีความ การให้ความช่วยเหลือ การบูรณาการ การสรุปยอดต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งบทบาทเหล่านี้ล้วนช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจต่อกัน และช่วยลดข้อขัดแย้งที่ขัดขวางความสำเร็จของทีมงานลง

5. มีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบร่วมกันได้ไม่มีกลุ่มงานใดสามารถเปลี่ยนเป็นทีมงานได้ ถ้ามายึดมั่นในความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ร่วมกัน ระหว่างสมาชิกดังนั้นคุณสมบัติในเรื่องความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ของทีมจึงเป็นแกนกลางอันสำคัญในสมาชิกร่วมกันให้สัญญาอย่างจริงใจทั้งต่อหน้าและต่อผู้อื่น

Davis (1998) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ

1. มีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์

2. ภาวะผู้นำและผู้นำที่ดี ต้องมีความสามารถขจัดความขัดแย้งของทีม มีเทคนิคในการจูงใจสมาชิกเอาใจใส่ทีมเพิ่มพูนความรู้ ให้สมาชิกมีความเชื่อมั่นในงานที่ทำ มีความเข้าใจพฤติกรรมของสมาชิกมีความรอบรู้ในเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานและการติดตามผล

3. การมีเป้าหมายของทีมชัดเจน มีขอบเขตแน่นอนมีกลไกย้อนกลับเพื่อปรับปรุงผลงานมีวิธีการทำงานอย่างมีระบบที่สมาชิกเข้าใจดีมีรูปแบบและการประสานงานอย่างดีเพื่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวกันในทีมมีการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมอยู่เสมอและจัดการเงื่อนไขในการเสริมพลัง ให้ดี

McCloskey and Maas (1998, อ้างถึงใน สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, 2563, หน้า 26 - 27) ได้แบ่งองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การรับผิดชอบร่วมกันและความไว้วางใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) สมาชิกทุกคนในทีมจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีม เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้การกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนเกิดความสำเร็จตรงกัน

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation) สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการพิจารณากระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้สมาชิกรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) สมาชิกในทีมทุกคนมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การสื่อสารจะกระทำอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ชัดเจนเข้าใจง่าย อาจทำได้โดยการประชุม พูดคุยปรึกษาหารือ พบกันโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้สมาชิกได้มีการสื่อความหมายรับข้อมูลหรือส่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน

4. การรับผิดชอบร่วมกัน (Sharing Success and Failure) สมาชิกทุกคนในทีมมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น วางแผนการ

ปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการตัดสินใจร่วมกัน สมาชิกในทีมจะต้องรับผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานไม่ว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

5. ความไว้วางใจ (Trust) สมาชิกทุกคนในทีมมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคคล เคารพนับถือซึ่งกันและกันยอมรับในความสามารถของกันและกัน และแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ

Robbins (2001, p. 64) กล่าวถึงองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. การจัดรูปแบบงาน เป็นการจัดทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้ปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงานให้งานบรรลุเป้าหมายลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมีเสรีภาพในการทำงานใช้ทักษะความรู้ผลผลิตมีความชัดเจนส่งผลต่อคนส่วนใหญ่

2. การจัดองค์ประกอบ เป็นการจัดทีมงานว่าเป็นอย่างไรประกอบด้วยความรู้ความสามารถบุคลิกภาพของสมาชิก การกำหนดบทบาทหน้าที่หลากหลาย ขนาดความยืดหยุ่นของทีมงาน และความเต็มใจร่วมทีมของสมาชิก

3. การจัดบริบท มีองค์ประกอบ ได้แก่ ทรัพยากรที่เพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดี มีระบบการประเมินผล และค่าตอบแทนที่ดี

4. การจัดกระบวนการ เป็นปัจจัยด้านกระบวนการมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของทีม ได้แก่ ความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกันการกำหนดเป้าหมายเฉพาะทีมความเชื่อมั่นการบริหารความขัดแย้งลดการเอาเปรียบของสมาชิกบางคน

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับความหมายและองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดนักวิชาการและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบหลักของการทำงานเป็นทีม ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

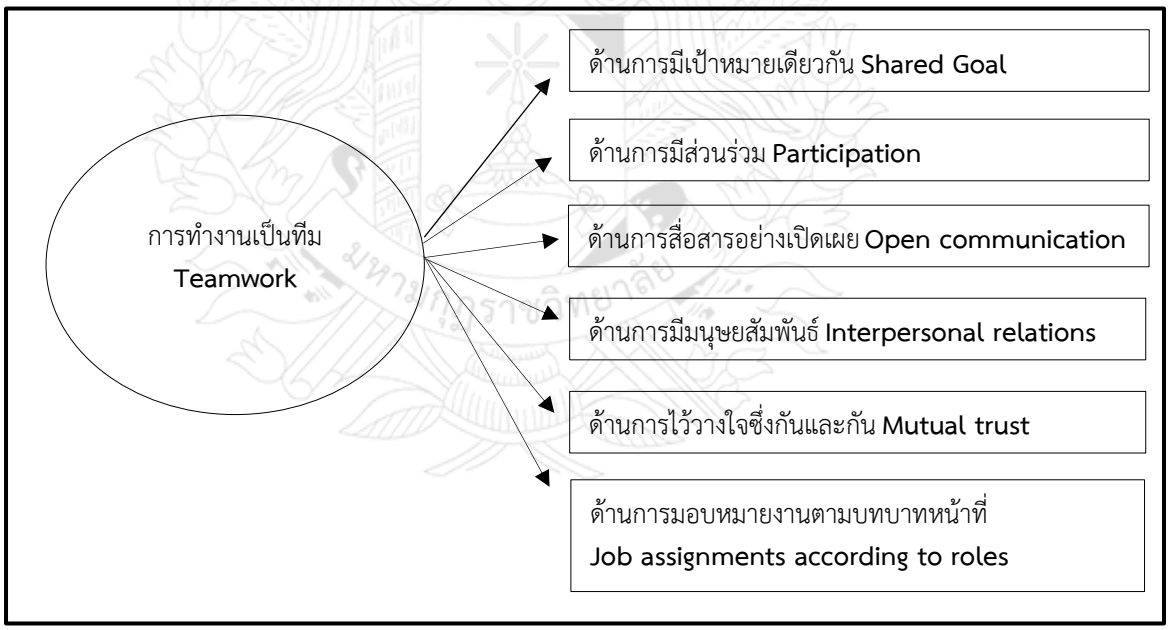
การสังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของผู้วิจัย	Parker (1990)	Kanzenbach andSmith (1993)	Davis (1998)	McCloskey and Maas (1998)	Robbins (2001)	พรเพชร คำสัวัสดิ์ (2558)	ลำเทียน เผ้าอาจ (2559)	สิริชัย นนทะศรี (2559)	ณัฐวดี ใจช่วงโชติ (2560)	น้ัฐธิดา วงษ์รอด (2560,)	สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2560)	อริศษรา อุ่มลิน (2560)	ณัฐพล สีจาด (2564)	ขนิศรา ต้นสอน (2565)	ความถี่
1. การมีมนุษยสัมพันธ์	✓	✓	✓				✓	✓		✓	✓		✓		8
2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
3. การมีส่วนร่วม	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	11
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		12
5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน		✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓				7
6. การยอมรับนับถือ							✓	✓			✓				3
7. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓						7
8. การกระจายความเป็นผู้นำ	✓					✓			✓						3
9. การมีความคิดสร้างสรรค์												✓		✓	2
10. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					✓							✓		✓	3
รวม	6	5	2	5	4	4	7	6	6	5	5	4	4	4	59

จากตารางที่ 2.3 ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยของ Parker (1990), Kanzenbach and Smith (1993, หน้า 401), Davis (1998), McCloskey and Maas (1998), Robbins (2001, หน้า 64), พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558, หน้า 35 - 36), ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 39), สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 10 - 11), ณัฐวดี ใจช่วงโชติ (2560), นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 7-8), สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2560), อริศษรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5-6), ณัฐพล สีจาด (2564), ขณิศรา ต้นสอน (2565) ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบที่สอดคล้องกันเพื่อที่จะใช้เป็นกรอบในการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ และเลือกกลุ่มตัวแปรที่มีความถี่ 7 ขึ้นไป ได้จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

1. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Shared Goal)
2. ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)
3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Open communication)
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal relations)
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual trust)
6. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Job assignments according to roles)

ซึ่งแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ดังนี้



ภาพที่ 2.2 โมเดลองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

2.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

2.3.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Shared Goal)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558, หน้า 35 - 36) ได้กล่าวถึง การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนโดยทุกคนร่วมกันกำหนดภารกิจ และเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจงและมีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันสมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, หน้า 15) ได้กล่าวถึง เป้าหมายเดียวกัน หมายถึงการทำงานเป็นทีมที่ครูและผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานและประเมินผลความสำเร็จของผลงานร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความเสียสละอดทนและรับผิดชอบปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 10 - 11) ได้กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันที่ชัดเจน ความชัดเจนของทิศทางในการทำงานที่สมาชิกทีมงานทุกคนมีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน และสมาชิกทีมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานขึ้นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ณัฐวดี ใจช่วงโชติ (2560) ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ความชัดเจนของเป้าหมาย ความเข้าใจในเป้าหมาย และการให้ความสำคัญกับเป้าหมาย

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 7 - 8) ได้กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรในสถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจนช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เอริค นที เลอนอบ (2562 หน้า 35) ได้กล่าวว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึงเป็นการกำหนดทิศทางในการทำงานมีเป้าหมายที่แจ่มชัดซึ่งสมาชิกในกลุ่มจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานซึ่งต้องตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาโดยรวมมีการให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อผิดพลาดจากการทำงานและทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงานตามเป้าหมายร่วมกันร่วมมือกันแก้ปัญหาเมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน

และมีความพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันให้การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกันที่ได้กำหนดขึ้นยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่มีจิตสำนึกว่าต้องร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายมีความรับผิดชอบและเข้าใจเป้าหมายในการทำงานร่วมกันปฏิบัติร่วมกันแก้ไขปัญหาช่วยเหลือซึ่งกันและกันไม่ออกนอกกรอบและที่สำคัญทุกคนต้องมีจิตใจแน่วแน่ต่อเป้าหมาย

McCloskey and Maas (1998) ได้กล่าวถึง การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) สมาชิกทุกคนในทีมจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีม เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนเกิดความสำเร็จตรงกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ครูมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันโดย มีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ ภารกิจของงาน ให้ความร่วมมือรับผิดชอบงาน และร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.3.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม (Participation)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 10 - 11) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม คิดวางแผน ดำเนินการตัดสินใจ แก้ปัญหา และทำงานร่วมกันมากที่สุดตามแผนงานที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความผูกพันกับทีม

ณัฐวดี ใจช่วงโชติ (2560) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 7 - 8) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วม หมายถึง ในการทำงานบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อต้องการการยอมรับและความเห็นพ้องต้องกันของทีม และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การสร้างความร่วมมืออย่างแข่งขัน การใช้กิจกรรมการทำงานเป็นทีมโดยให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมตามขอบเขตและบทบาทที่เหมาะสมของแต่ละคนเปิดโอกาสให้กลุ่มมีนวัตกรรมมีผลลัพธ์ที่ก้าวหน้ามีเทคโนโลยีใหม่ใหม่ที่ช่วยในการทำงานให้ดีขึ้นเพราะกระบวนการทำงานในทีมจะส่งเสริมการมีส่วน

ร่วมการช่วยกันคิดแบบสร้างสรรค์ซึ่งจะสร้างบรรยากาศแบบมีชีวิตชีวามีพลวัตและเป็นการเสริมสร้างพฤติกรรมของความร่วมมือกันอย่างดี

อริศษรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5 - 6) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือการที่สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการ ร่วมกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกเวลา ด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพียง

กาญจนา สุระคำ (2562, หน้า 41) การมีส่วนร่วมมือนั้นสมาชิกในทีมต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการร่วมกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกเวลาด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพรียง

เอริค นที เลอนอบ (2562, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม เป็นการร่วมกันในการตัดสินใจแก้ปัญหามีส่วนร่วมในการรับรู้แสดงความคิดเห็นในการทำงานทุกขั้นตอนต้องรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันและร่วมกันใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพและร่วมกันรับผิดชอบงานหรือกิจกรรมต่าง ๆทุกอย่างที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจเพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกอิสระในการทำงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานก็จะต้องร่วมกันดำเนินงานตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงานเพื่อให้เกิดผลดีที่สุดร่วมการประเมินผลงานตนเองและเพื่อนร่วมทีมเพื่อขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษานั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Parker (1990) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกในทีมงานเพื่อให้ได้รับรู้จุดมุ่งหมายของงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์การการมีส่วนร่วม ได้แก่ การได้เข้ารับฟังการแสดงความคิดเห็น หรืออภิปราย

McCloskey and Maas (1998) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation) สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการพิจารณากระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้สมาชิกรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ครูมีการช่วยเหลือกันโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมคิด รวมวางแผน ออกแบบงาน ตัดสินใจในการแก้ปัญหา มีบทบาทในการทำงานร่วมกันรับผิดชอบในผลงาน ทำให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน

2.3.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Open communication)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558, หน้า 35 - 36) การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปรายปัญหาระหว่างกันด้วยความจริงใจ เต็มใจและเปิดเผย

สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 10 - 11) ได้กล่าวว่า การสื่อสารที่เปิดเผย หมายถึง เป็นการทำงานที่มีการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและทั่วถึง มีการสื่อสารด้วยความจริงใจตรงไปตรงมา ทำให้ทุกคนเข้าใจข่าวสารได้ถูกต้องตรงกันตลอดจนทุกคนทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของทีมและสามารถซักถาม โต้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 7 - 8) ได้กล่าวว่า การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย และไม่ปิดบัง บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ทีมงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันและสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

อริศษรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5 - 6) ได้กล่าวถึง การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่สมาชิกในทีมงานมีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาและเปิดเผย มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีการโต้ตอบอภิปราย แสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้ และมีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผยไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นส่วนตัว มีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง

กาญจนา สุระคำ (2562, หน้า 40) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่สมาชิกในทีมมีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาและเปิดเผยมีการสื่อสารที่เข้าใจง่ายสามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกันมีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึงมีการโต้ตอบอภิปรายแสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้และมีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึกความคิดเห็นต่อการทำงานได้มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผยไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัวมีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง

เอริค นที เลอนอบ (2562, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง เป็นการสื่อสารกันภายในองค์กรและได้รับทราบข้อมูลในการทำงานหลายช่องทางอย่างรวดเร็วชัดเจนและทั่วถึงมีประโยชน์ต่อการทำงานมีการสื่อสารด้วยความจริงใจมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาไม่ปกปิดข้อมูลและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงงาน สามารถซักถามข้อสงสัยหรือมีปัญหาในการทำงานได้อย่างเปิดเผยตลอดเวลาใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารและปรึกษาหารือกันด้วย

เหตุผลเช่นจัดให้มีกล่องรับความคิดเห็นจัดสำรวจทัศนคติของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ สำรวจความคิดเห็นด้านการสื่อสารประกาศนโยบายเปิดประตูกว้างให้สามารถเข้าพบผู้บริหารได้สะดวกขึ้น สามารถซักถามปัญหาหรือข้อสงสัยการทำงานจากผู้นำได้ตลอดเวลาการประชุมนัดพิเศษการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานการพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการเพื่อกระบวนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

นพวรรณ คงพริ้ว (2563, หน้า 40) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง เป็นกระบวนการที่สมาชิกในทีมมีการสื่อสารตรงไปตรงมาในสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจนและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วทันเหตุการณ์เปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกันและรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น

Romig (1996, p. 74) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขได้ทันท่วงทีต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้สมาชิกทีมงานมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงานสมาชิกทีมจะต้องมีความคิดที่หลากหลายในการทำงานซึ่งจะทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงานได้ดังนั้นทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่เป็นสองทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

Davis (1998, p.183) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นตัวแปรหลักมีการศึกษาองค์กรการจัดการบริหารนั้นคนจะมาจากที่ต่าง ๆ เพื่อมาทำงานร่วมกันและการที่จะทำงานร่วมกันได้ดีต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารและในการสื่อสารถ้ามีความผิดพลาดก็จะทำให้งานเกิดความเสียหายได้

McCloskey and Maas (1998) ได้กล่าวถึง การติดต่อสื่อสาร (Communication) สมาชิกในทีมทุกคนมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การสื่อสารจะกระทำอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ชัดเจน เข้าใจง่าย อาจทำได้โดยการประชุม พูดคุย ปรึกษาหารือ พบกันโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้สมาชิกได้มีการสื่อความหมายรับข้อมูลหรือส่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน

Parker (2001, p. 20) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่นำข่าวสารข้อมูลข้อเท็จจริงความคิดความต้องการทัศนคติความรู้สึกความหมายบางอย่างจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารโดยใช้ภาษาพูดการเขียนการใช้ท่าทางสัญลักษณ์สิ่งของหรืออื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง ครูมีการติดต่อประสานงานกันให้เกิดความเข้าใจตรงกันชัดเจน โดยมีการแจ้งข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาไม่ปิดบังมีการแจ้งข่าวสารรวดเร็วทันเหตุการณ์เพื่อให้ได้เข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาและอุปสรรคของการทำงาน สร้างให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันในการทำงาน

2.3.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal relationship)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่เป็นกันเองของครูและผู้บริหารมีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนเกื้อกูลกันมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกันมีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกันครูและผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้

สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 10 - 11) ได้กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง เป็นการทำงานที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลโดยมุ่งให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ด้วยความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 7 - 8) การมีมนุษยสัมพันธ์ บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจ เอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน มีความร่วมมือกันดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และร่วมกันดำเนินงานอย่างมีความสุข

เอริค นที เลอนอบ (2562, หน้า 31) ได้กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีความเกี่ยวข้องกันในกิจกรรมของกลุ่มหรือที่มีการพบปะพูดคุยกันมีการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความสามัคคีกันและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดีความเป็นมิตรความรักใคร่ชอบพอกันระหว่างบุคลากรให้การสนับสนุนและมีน้ำใจในการอยู่ร่วมกันไม่ทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน อารมณ์แจ่มใสต่อกัน มีความรู้สึกเป็นมิตรที่ดีต่อกันและมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพตระหนักในความสำคัญของกันและกันแสดงออกซึ่งการยอมรับกันให้เกียรติกันโดยใช้วิธีการอภิปรายและประเมินผลร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นลวรรณ คงพริ้ว (2563, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร จะสนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกันกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจนมีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีการประชุมเกี่ยวกับความก้าวหน้าและปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ครูมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน มีความกระตือรือร้นให้ความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พึ่งพาอาศัยกันได้ มีความจริงใจเอื้อเฟื้อ ให้การยอมรับและร่วมกันทำงานได้อย่างมีความสุข

2.3.4.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual trust)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของครูและผู้บริหารด้วยความไว้วางใจครูมีความเชื่อมั่นผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาความผิดพลาดภายในโรงเรียนครูมีความจริงใจต่อกันในการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจมีการแบ่งปันทรัพยากรแก่กัน ให้ความช่วยเหลือให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและทีมงานผู้บริหารสามารถไว้วางใจว่าครูสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 10 - 11) ได้กล่าวว่า การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึงบุคลากรในสถานศึกษามีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายนั่นคือ สมาชิกจะต้องมีความเชื่อในความซื่อสัตย์และความสามารถของกันและกันด้วยความจริงใจ

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 7 - 8) ได้กล่าวว่า การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อทีม ยอมรับฟังคำชี้แนะจากทีมด้วยความเต็มใจให้การเคารพและยอมรับในความรู้ของทีมด้วยความจริงใจ รวมถึงยอมรับในความสามารถของทีม

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560) การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน หมายถึง การปฏิบัติอย่างจริงใจต่อกันซึ่งจะช่วยให้สมาชิกร่วมกันแก้ปัญหา และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพเพราะสมาชิกต่างมีความเชื่อมั่นเชื่อใจในเพื่อนร่วมทีมและเชื่อในศักยภาพของทีมงานว่าสามารถจะทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างถูกต้อง

เอริค นที เลอนอบ (2562, หน้า 36) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง เป็นความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตานิยมชมชอบ ความเชื่อมั่น ความเชื่อถือหรือความคาดหวังในแง่บวก ของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าจะปฏิบัติกับบุคคลนั้นตามที่ได้คาดหวังหรือเชื่อมั่นโดยมีความเป็นมิตรรักและหวังดีต่อกันเมตตาซื่อสัตย์ศรัทธาให้เกียรติซึ่งกันและกันไว้วางใจสมาชิกทีมในการทำงานสามารถปรับทุกข์มีความเชื่อมั่นในผู้นำทีมในการช่วยแก้ไขปัญหาความผิดพลาดจากการทำงานได้และกล้าแสดงความคิดเห็นหรือรับฟังความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องไม่จับผิดซึ่งกันและกัน เสียสละในการทำงานในการตอบข้อสงสัยในการทำงานแก่กันอย่างเป็นประโยชน์ได้ทุกเรื่อง มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ วางใจและเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานและเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

McCloskey and Maas (1998) ได้กล่าวถึง ความไว้วางใจ (Trust) สมาชิกทุกคนในทีมมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคคล เคารพนับถือซึ่งกันและกันยอมรับในความสามารถของกันและกันและแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ครูในทีมมีความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน โดยต้องมีความเมตตา ซื่อสัตย์ ศรัทธา ให้เกียรติ เคารพยอมรับความรู้ความสามารถของสมาชิกในการแก้ปัญหา สนับสนุนการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจเพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

2.3.4.6 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Job assignments according to roles)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558) ได้กล่าวว่า การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง การทำงานที่มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบและได้ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีความพยายามทำให้งานสำเร็จตามที่ทีมต้องการ การแบ่งงานมีความเสมอภาคไม่หนักคนใดคนหนึ่ง สมาชิกทุกคนเคารพในบทบาทของทีมงานและสามารถปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น

สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 10 - 11) ได้กล่าวว่า การกำหนดบทบาทและมอบหมายงานที่ชัดเจนหมายถึง เป็นการมอบหมายงานในหน้าที่ให้สมาชิกในทีมโดยมีการประชุมมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้สมาชิกทีมงาน และเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีม

ณัฐวดี ใจช่วงโชติ (2560) ได้กล่าวว่า การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง การรับรู้บทบาท หน้าที่ ประกอบด้วย โครงสร้างการทำงาน การรับรู้ขอบเขตของการทำงาน และการปฏิบัติหน้าที่

Parker (1990) ได้กล่าวว่า การรับรู้บทบาทและมอบหมายหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน (Clear roles and work assignments) มีการระบุภาระงานและข้อกำหนดในการทำงานพร้อมกับมีการกำหนดบทบาท และความคาดหวังต่องานที่มอบหมาย

Robbins (2001, p. 64) ได้กล่าวว่า การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ คือ การจัดองค์ประกอบ เป็นการจัดทีมงานว่าเป็นอย่างไรประกอบด้วยความรู้ความสามารถบุคลิกภาพของสมาชิกการกำหนดบทบาทหน้าที่หลากหลาย ขนาดความยืดหยุ่นของทีมงาน และความเต็มใจร่วมทีมของสมาชิก

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง ครูมีการระบุภาระงานที่ได้รับมอบหมายในงานชัดเจน รู้ข้อกำหนดในการทำงาน โครงสร้าง ขอบเขต และการปฏิบัติหน้าที่ของตนความคาดหวังต่องานการจัดบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายจะต้องมีการแบ่งงานอย่างเสมอภาคทุกคนเคารพในบทบาทของทีม

ตารางที่ 2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Shared Goal)	ครูมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันโดย มีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ ภารกิจของงาน ให้ความร่วมมือรับผิดชอบงาน และร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	1. ครูมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน 2. มีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน 3. สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ภารกิจของงาน 4. ให้ความร่วมมือรับผิดชอบงานและร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
2. ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	ครูมีการช่วยเหลือกันโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมคิด รวมวางแผนออกแบบงาน ตัดสินใจในการแก้ปัญหา มีบทบาทในการทำงานร่วมกันรับผิดชอบในผลงาน ทำให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน	1. ครูมีการช่วยเหลือกัน 2. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ออกแบบงาน ตัดสินใจในการแก้ปัญหา 3. มีบทบาทในการทำงานร่วมกันรับผิดชอบในผลงาน 4. ทำให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน 5. เกิดแรงจูงใจในการทำงานบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน
3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Open communication)	ครูมีการติดต่อประสานงานกันให้เกิดความเข้าใจตรงกันชัดเจน โดยมีการแจ้งข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาไม่ปิดบังมีการแจ้งข่าวสารรวดเร็วทันเหตุการณ์เพื่อให้ได้เข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาและอุปสรรคของการทำงาน สร้างให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันในการทำงาน	1. การติดต่อประสานงานกันเกิดความเข้าใจตรงกันชัดเจน 2.แจ้งข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาไม่ปิดบัง 3. มีการแจ้งข่าวสารรวดเร็วทันเหตุการณ์เพื่อให้เข้าใจกันในปัญหาและอุปสรรคของการทำงาน 4. สร้างให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันในการทำงาน

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal relationship)	ครูมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน มีความกระตือรือร้นให้ความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พึ่งพาอาศัยกันได้ มีความจริงใจเอื้อเฟื้อ ให้การยอมรับและร่วมกันทำงานได้อย่างมีความสุข	1. การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน 2. มีความกระตือรือร้นให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3. มีความจริงใจเอื้อเฟื้อ 4. ให้การยอมรับและร่วมกันทำงานได้อย่างมีความสุข
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual trust)	ครูในทีมมีความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน โดยต้องเมตตา ซื่อสัตย์ ศรัทธา ให้เกียรติ เคารพยอมรับความรู้ความสามารถของสมาชิกในการแก้ปัญหา สนับสนุนการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจเพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	1. ครูในทีมมีความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน 2. เมตตา ซื่อสัตย์ ศรัทธา ให้เกียรติ เคารพยอมรับความรู้ความสามารถของสมาชิกในการแก้ปัญหา 3. สนับสนุนการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจเพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย
6. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Job assignments according to roles)	ครูมีการระบุภาระงานที่ได้รับมอบหมายในงานชัดเจน รู้ข้อกำหนดในการทำงาน โครงสร้าง ขอบเขต และการปฏิบัติหน้าที่ของตน ความคาดหวังต่องานการจัดบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายจะต้องมีการแบ่งงานอย่างเสมอภาคทุกคน เคารพในบทบาทของทีม	1. ระบุภาระงานที่ได้รับมอบหมายในงานชัดเจน 2. รู้ข้อกำหนดในการทำงาน โครงสร้าง ขอบเขต และการปฏิบัติหน้าที่ของตน 3. ความคาดหวังต่องานการจัดบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายจะต้องมีการแบ่งงานอย่างเสมอภาคทุกคน 4.เคารพในบทบาทของทีม

2.4 บริบทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ข้อมูลพื้นฐาน

2.4.1 สภาพข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู

1. ข้อมูลพื้นฐาน

1.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตั้งอยู่เลขที่ 334 หมู่ 4 บ้านฟากนา ตำบลนาอาน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000 โทรศัพท์ 0–4287–0409 โทรสาร 0–4287–0410 เว็ปไซต์ http://www.sesao 19.go.th อีเมล์ work@sesao19.go.th จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6) มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 52 โรงเรียน อยู่ในพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 21 โรงเรียน

1.2 ประวัติ

เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2564 ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา ต่อมาได้มีประกาศสำนักงานคณะกรรมการศึกษาธิการขั้นพื้นฐาน เรื่องการกำหนดชื่อย่อ รหัสพยัญชนะ และเลขประจำของเจ้าของเรื่องของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 62 เขต ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ชื่อย่อ สพม.ลย.นภ. รหัสพยัญชนะ ศธ เลขประจำส่วนราชการ 04335 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ประกาศจัดตั้งส่วนราชการภายในไว้ 4 ศูนย์ ดังนี้

1. ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (ฉก.ชน.สพม.19)

2. ศูนย์เฉพาะกิจการจัดการศึกษาทางไกลในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID–19) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โทรศัพท์ 0–4287–0409 ต่อ 21

3. ศูนย์ประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ที่โรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู โทรศัพท์ 099–1547945

4. ศูนย์แนะแนวประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โรงเรียนศรีสงครามวิทยา จังหวัดเลย ที่ตั้ง ณ โรงเรียนศรีสงครามวิทยา ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

1.3 ความเป็นมา

ตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องยึดเขตพื้นที่

การศึกษา และมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้มีการประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น โดยรวมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 สภาการศึกษาได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2552 เห็นชอบในหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ในวันที่ 31 มีนาคม 2552 กระทรวง ศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดให้มีศูนย์ประสานการจัดการศึกษามัธยมศึกษา รวม 41 ศูนย์ รับผิดชอบดูแล และประสานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้ศูนย์ที่ 18 มีพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู

ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2553) ให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกประกาศ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 โดยให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั้งหมด จำนวน 42 เขต (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98 ง หน้า 62 วันที่ 18 สิงหาคม 2553) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามประกาศดังกล่าว มีพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ท้องที่จังหวัดเลย และจังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดเลย

2. โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามราชกิจจานุเบกษา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 (ข้อ 5) และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 โดยแบ่งออกเป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

9. กลุ่มกฎหมายและคดี

10. หน่วยตรวจสอบภายใน

3. บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553 อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ (พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) และกฎหมายอื่น มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา แจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านวิชาการ

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานตัวแทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

2.4.2 คุณภาพการศึกษาและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายสู่คุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทยที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากลและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3. สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

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

6. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

เป้าประสงค์

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

2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

3. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร 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 และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

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

7. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

ค่านิยมองค์กร : รู้คน รู้งาน บริการเป็นหน้าที่ มีจิตอาสา

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักชาติ รักษ์สิ่งแวดล้อม ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เสมอภาคอย่างทั่วถึงและมีความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (ออนไลน์) แหล่งที่มา: http: //www. sesao19.go.th)

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6) มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 52 โรงเรียน อยู่ในพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 21 โรงเรียน มีหน้าที่ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.5.1.1 งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมได้องค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) การบริหารความเสี่ยง 6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อนำมาเรียงลำดับพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความมีจริยธรรมตรวจสอบได้มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก ทุกด้าน เมื่อนำมาเรียงลำดับพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาเป็น ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงตามลำดับ การเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาตามลำดับ เป็นดังนี้ ด้านความสามารถในการรักษาบุคลากรที่เก่ง มีการปฏิบัติที่สูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงและด้านความสามารถในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นด้านที่น้อยที่สุด ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 1 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงอยู่ในระดับ “สูง” ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีจริยธรรม

และตรวจสอบได้ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สามารถพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยการใช้วิธีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ คือระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการสังเคราะห์เอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสรุปเป็นองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและนำไปสัมภาษณ์ยืนยันองค์ประกอบ จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศจำนวน 550 โรงเรียน และทำการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลเบื้องต้นและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลระยะที่ 3 การประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยทำการสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้และทำการประเมินคู่มือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ตามกรอบมาตรฐานของ Stufflebeam 4 ด้าน คือ ด้านอรรถประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ปวีณา กันถิน (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยมี

วัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ ตามทัศนะของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 2) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 วิธีดำเนินการศึกษามี 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยใช้แบบสอบถามกับครูผู้สอน จำนวน 68 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ 2) การจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ

พีรดนย์ จัตุรัส (2561, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีสภาพจริงในปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวมเท่ากับ 0.20 และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพภายใน ควรจัดให้มีการอบรมผู้บริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหาร 2) ด้านบุคลิกภาพภายนอก ผู้บริหารควรเข้าร่วมอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน 3) ด้านการปฏิบัติงาน หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดในการพัฒนาผู้บริหารที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้บริหารตระหนักถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และ 4) ด้านมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพอันดีของบุคลากรภายในสถานศึกษา

ภิรญา สายศิริสุข (2561, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4” ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

กลุ่มสหวิทยาเขต ปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุดโดยที่ด้านผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด รองลงมาด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอยู่ในระดับมากโดยที่ด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลายอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้เพียงพอต่อการใช้งานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด และด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด โดยที่ด้านผู้บริหารศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด และด้านผู้บริหารดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด

อรพิน อิ่มรัตน์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 322 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ปัจจัยบุคคล ปัจจัยทีมงาน และปัจจัยองค์กร 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ การบริหารความเสี่ยง การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมในทางบวกและ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยองค์กร ปัจจัยทีมงาน และปัจจัยบุคคล โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 81.8

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นองค์กรดิจิทัลโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัพพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.85

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในปานกลาง และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารควรนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2) ควรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ 3) ควรศึกษาหาความรู้ หรือข้อมูล รวมทั้งกฎหมายต่าง ๆ โดยยึดถือความถูกต้องของการทำงานตามระเบียบแบบแผน 5) ควรใช้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา เผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากร 6) ควรศึกษาข้อมูลจากต้นแบบที่ประสบความสำคัญด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม นำมาปรับใช้ในสถานศึกษาพร้อมทั้งแสวงหาแนวคิดในการทำงานรูปแบบใหม่ 7) ควรแลกเปลี่ยน และเรียนรู้ ร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2562, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและองค์ประกอบรายด้าน รวมถึงพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ซึ่งด้วยข้อค้นพบนี้ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และอาจารย์สามารถนำไปใช้ในการกำหนดเป็นหัวข้อด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเองที่เน้นด้านการนำสู่การเรียนรู้โดยเฉพาะการให้ความสำคัญต่อความต้องการเป็นรายบุคคล

ยินดี ฮานาฟี (2562, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ =3.77, σ =0.65) และสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสาหรับ

ครูโรงเรียนสามโคก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (μ =4.77,σ =0.45) 2) แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคกตามลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ (1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม (0.30) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย 2) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม (0.29) พัฒนานวัตกรรมจาก กลยุทธ์ มีการประเมินผลสำเร็จของกลยุทธ์ที่นำไปใช้ และวางแผนการดำเนินงานในอนาคต 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (0.26) ส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (0.25) สร้างความเชื่อถือให้เป็นที่ยอมรับนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา และสร้างแรงมุ่งหวังและ (5) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.23) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันตัดสินใจ ยอมรับฟังความเห็น และเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน

ศุภิญญากิจ เกตุวิเศษกูล (2562, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการในองค์กร มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ 2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรม และขอบข่ายเนื้อหา แบ่งออก 5 Module ได้แก่ 1. ด้านบุคลิกภาพ 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3. ด้านบทบาทหน้าที่ 4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 5. ด้านการบริหารจัดการในองค์กร และ ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

สุรกิจ สุวรรณแกม (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหารธรรมขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหารธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวก และแนวทางการพัฒนา ด้านทักษะต้องมีวิสัยทัศน์ นำการเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้านบุคลิกภาพต้องมีศิลป์ในการทำงานกับคนทุกระดับ ด้านสังคม ต้องเป็นนักประสานงานกับภาคีร่วมพัฒนา และด้านบทบาทหน้าที่ต้องเอื้ออำนวยให้ผู้ร่วมงาน เข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ดี คอยให้กำลังใจผู้ร่วมงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยาจังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการบริหารความเสี่ยง

ภาคิน เกษณา (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม 2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวมและรายด้าน ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรม ตามลาดับ 2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วยการสอนคุณธรรมในโรงเรียน การพัฒนาตนเองของครู การจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญความสามารถใน

การสอนตามแนวทางสะเต็มศึกษา ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และภาษาอังกฤษ ตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในองค์กร (X5) และการสร้างองค์กรนวัตกรรม (X2) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ (Ytot) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอยคือ Ytot = 1.14 + 0.57 (X_5) + 0.14 (X_2)

ปิยาภรณ์ พลเสนา และพนายุทธ เชยบาล (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬกลุ่มตัวอย่าง เป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 342 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .993 และแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกบาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับประ สิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ มีความสัมพันธ์กัน 4) สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้ภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 53.40

พรพิมล อินทรรักษา (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในการพัฒนาสถนศึกษาให้ก้าวหน้าโดยมีการพัฒนาไปที่ละด้านพัฒนาร่วมกันทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาตามนโยบายและยกระดับผล

การพัฒนาไปทั้งระบบ เช่น การพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงหากผู้บริหารไม่มีการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองก็จะทำให้สถานศึกษาหยุดนิ่งอยู่กับที่ไม่มีการเดินหน้าพัฒนาการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หากผู้บริหารไม่สร้างทีมงานในการพัฒนาให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็จะทำให้การดำเนินงานหรือการพัฒนางานเป็นไปได้ยากการพัฒนาด้านการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยงทั้งนี้ไม่ใช่มีแค่ความเสี่ยงเรื่องเงิน แต่รวมถึงความเสี่ยงเรื่องอาคารสถานศึกษา ด้านนักเรียน การพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ดังนั้น การพัฒนาในแต่ละด้านมีความสำคัญที่ผู้บริหารและสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในทุกฝ่ายงาน

อธิวัฒน์ ยางคำ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบ ผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลยหนองบัวลำภู 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องความกลมกลืนและอิทธิพลของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของสู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดอัตราส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์เท่ากับ 20:1 และในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ เท่ากับ 9 พารามิเตอร์ จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 180 คน ใช้การสุ่มแบบ (Two Stage Cluster Random Samping) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (cating scale) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.962 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม M-Plus (M-Plus version 7) และ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิจัยพบว่า: 1) ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พารามิเตอร์เท่ากับ 20:1 และ ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ เท่ากับ 9 พารามิเตอร์ จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 180 คน ใช้การสุ่มแบบ (Two Stage Cluster Random Samping)เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (ating scale) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.962 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม M-Pius (M-Plus version 7) และ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อศึกษา

แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า:1) ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำ ในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ($\overline{X}$ = 4.32) และเมื่อพิจารณาเป็นรายค้น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.41) รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ซึ่งได้ ($\overline{X}$ = 4.33) ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 4.28) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค้านการสร้างองค์การนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.27)

2) ผลการวิเคราะห์ ระดับของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ($\overline{X}$ = 4.41) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.51) รองลงมาคือด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.45) ถัดมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.38) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ คุณภาพผู้เรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.31) 3) โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาจาก 2 = 19.066 f =14 X / df = 1.362 P-value = 0.1624 RMSEA = 0.045 SRMR = 0.027 CFI = 0.993 TLI =0.985 สรุปได้ว่าค่าสถิติผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกตัว ผลการวิเคราะห์คู่อิทธิพลของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู มีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.984) แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ผู้บริหารต้องส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูทั้งในด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นด้านผลสัมฤทธิ์ ทักษะที่จำเป็น รวมไปถึงคุณธรรมจริยธรรม ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโดยเน้นการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูเกิดความรัก ความผูกพัน กับเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ซานีรา สุมาลี (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ คือ

ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2564 จำนวน 342 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน นำมาสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .905 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ Google Form สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ครูที่มีวิทยาฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3. ครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยรวมและรายด้าน พบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยรวมและรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างองค์การนวัตกรรม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ เป็น Coach กระตุ้นมุมมองให้อิสระทางความคิด ไม่ตีกรอบ สร้างแรงบันดาลใจที่แปลกใหม่แตกต่างจากเดิมอย่างสร้างสรรค์ เกิดจินตนาการ วางแผนบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มความสามารถในการติดต่อสื่อสารรับข้อมูลสารสนเทศได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและกว้างขวาง ขับเคลื่อนองค์กรด้วยระบบบริหารจัดการแบบหลักการกระจายอำนาจ บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ผลักดันให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม พร้อมทั้งยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า

2.5.1.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Ailin and Lindgren (2008) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับการสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์กร มีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรม มีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

Alsharija & Watters (2012) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยผู้บริหารสถานศึกษา ทำการศึกษาในโรงเรียนของชาวคูเวต โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่วนใหญ่ มีกลยุทธ์ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ให้กำลังใจทีมผู้สอนในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการสอน 2) สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ตามความต้องการของทีมผู้สอน และ 3) กำหนดข้อปฏิบัติ ให้คำแนะนำ และให้แนวทางกับทีมผู้สอน

Alsolami, Cheng & Twalh (2016) ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความแตกต่างจากพฤติกรรมของภาวะผู้นำโดยทั่วไป กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถอย่างเต็มใจ บุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นบุคคลที่มีทักษะภาวะผู้นำที่หลากหลายประกอบไปด้วยภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงคุณลักษณะและความสามารถของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Guetchius (2018) ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างไร และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำที่ทำให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษานั้นมี 8 ประการ ดังนี้ 1) มีความไว้วางใจ 2) มุ่งมั่นในจุดประสงค์ 3) ปลูกฝังให้เกิดความอยากรู้ 4) สร้างเครือข่าย 5) ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ 6) กระจายอำนาจ 7) แสดงความชื่นชมและให้กำลังใจ และ 8) การรู้จักตนเอง

Ubaidillah (2018) ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและโครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

Couros (2019) ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยสำคัญของนวัตกรรมการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเป็นผู้เรียนรู้ที่มีแรงขับในตนเอง และการเป็นนักการศึกษา 2) คุณลักษณะทางความคิดของนักนวัตกรรม 8 ประการ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ ผู้ค้นพบและแก้ไขปัญหา ผู้กล้ายอมรับความเสี่ยง การมีเครือข่าย เป็นคนช่างสังเกต เป็นนักคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นและมีความคิดไตร่ตรองเสมอ

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

2.5.2.1 งานวิจัยในประเทศ

กมลนิตย์ วิลัยแลง (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียน ในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิด มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ระดับจำนวน 36 ข้อ ซึ่งค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .36 -.64 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .87 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำนวน 169 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ($\overline{x}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบ ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Sheffe's method) ผลการวิจัย พบว่า 1. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีส่วนร่วม ส่วนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเป็นอันดับสุดท้าย 2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อริศษรา อุ่มสิน (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัย การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งการทำวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงานและขนาด

ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 304 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.41-0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ่ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัย การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 406 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 66 คน และครูผู้สอน จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนก 0.38 - 0.79 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 แบบสอบถามประสิทธิผลมีค่าอำนาจจำแนก 0.34 - 0.81 และมีค่าความเช่อืมั่น 0.98 ของโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การ ทดสอบ t-test ชนิด Independent samples และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็น ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของโรงเรียน

โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .016. การทำงานเป็นทีม ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S.)ด้านการติดต่อสื่อสาร (S) ด้านการมีส่วนร่วม (S3) และด้านการมี มนุษยสัมพันธ์ (S3) ความแปรปรวนของประสิทธิผลของในโรงเรียน โดยรวมได้ร้อยละ 81,20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ + 22786

ณัฐพล สีจาด และอุไร สุทธิแย้ม (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในการดำเนินงานกลุ่มบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตเสรีไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงาน เป็นทีมของครูในการดำเนินงานกลุ่มบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามธัยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตเสรีไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูจำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่าง จึงนำไปทดสอบเป็น รายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมในการดำเนินงานกลุ่มบริหาร วิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในการดำเนินงานกลุ่มบริหารวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในการดำเนินงานกลุ่มบริหารวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขณิศรา ต้นสอน (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู 2) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูโรงเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 327 คน โดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และสุ่มอย่างง่ายเพื่อคำนวณหาสัดส่วนแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติร่วมกันอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมาคือด้านการร่วมมือ และด้านที่มีการปฏิบัติร่วมกันระดับมากค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูโรงเรียนใน จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมมากที่สุด แต่ควรปรับปรุงด้าน การมีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมของครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญที่สุด สามารถนำไปพัฒนาการทำงานในโรงเรียนได้ทุก ๆ โรงเรียน

สุดารัตน์ ศรีโยหะ (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมน การวิจัยครั้งนี้ภายใต้งานวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสารมี 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย จำนวน 10 แหล่ง เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนและคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป และขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมมีความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) การสื่อสารแบบเปิดเผยความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย5 พฤติกรรมบ่งชี้ 3) การมีปฏิสัมพันธ์ความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 4) การมีเป้าหมายเดียวกันความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ และ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกันความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.5.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Trimble and Miller (1996 หน้า 40) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่าการสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและการเพิ่มพูนและสนับสนุนประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนการบริหาร งานแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษาอาจารย์และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมและผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้เกิดศักยภาพที่สูงสุดของการทำงานเป็นทีม

Katzenbach (1997. p. 54) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษาพบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

ฮอลล์ (Hall, 1999 อ้างถึงใน อัญชดี รัตนรุ่งโสภณ, 2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การใช้เวลาในการวางแผนร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียนดีลาแวร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนปฏิรูปขนาดกลาง โดยมีการจัดทีมงานครูที่มีระเบียบวินัยต่างกัน ให้มาศึกษางานกับกลุ่มนักเรียนกลุ่มเดียวกัน พื้นที่เดียวกันและตารางเวลาเดียวกัน จุดประสงค์ของการจัดสร้างทีมงาน ก็คือ การสร้างกลุ่มสังคมเล็ก ๆ ซึ่งครูจะได้พบกับความต้องการทางด้านการศึกษาและความต้องการ ด้านพัฒนาของนักเรียน ซึ่งอาจรวมถึงการสร้างความพึงพอใจร่วมกัน คณะกรรมการปฏิรูปโรงเรียน แนะนำให้ใช้เวลาวันละ 7 คาบ ในการวางแผนงานร่วมกันนั่นเป็นการสร้างกลุ่มที่ดีที่สุด การศึกษา ครั้งนี้ต้องการทราบว่า ในการวางแผนให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไรบ้าง หัวหน้าทีมมีอิทธิพลเหนือกระบวนการวางแผนหรือไม่ การวางแผนกระทบกระเทือนต่อทีมงานและนโยบายของโรงเรียน อย่างไร การศึกษาวิจัยครั้งนี่สรุปได้ 4 ประเด็น สองประเด็นแรก คือ โรงเรียนต้องประชุมหารืออย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนต้องวางแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คือ เรื่องปัจจุบันและเป็นความต้องการให้ดำเนินไปเรื่อย ๆ อีกสองประเด็น หลังเป็นสิ่งใหม่ ๆ สำหรับโรงเรียน ครูใหญ่ต้องเสนอการพัฒนาอย่างมืออาชีพ โดยผ่านการทำงานเป็นทีม และในการประชุมคณะครูต้องใช้กิจกรรมแบบทีมงานเพื่อเพิ่มจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของคณะครู

Zadra (2002, p. 1889) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูทำงานเป็นทีมและผลที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้าหมวดจะให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของครู ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูเป็นการเสริมแรงการทำงานเพราะครูสามารถปรึกษาหารือกันในการแก้ปัญหาให้เด็กนักเรียน ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพราะทีมครูใช้หลักการเสนอแนะในการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนซึ่งครูได้นำหลักการนี้มาใช้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นครูด้วยเช่นกัน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและถือเป็นเครื่องมือทรงพลังที่ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดการเตรียมความพร้อมในการเตรียมตนเอง เพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลก อันเป็นส่วนสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้พัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนในภาพรวมได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 52 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 128 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,916 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,044 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 323 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 104) โดยมีวิธีการเทียบดังนี้ จำนวนประชากรผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีขนาดประชากร 2,044 คน เมื่อคำนวณตามตารางของเครจซี่และมอร์แกนจะมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 323 คน นำจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง 323 คน มาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ได้ จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครูผู้สอน จำนวน 302 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งหน้าที่

ที่	ขนาดสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	ขนาดเล็ก	6	60	66	1	9	10
2	ขนาดกลาง	55	509	564	9	80	89
3	ขนาดใหญ่	38	582	620	6	92	98
4	ขนาดใหญ่พิเศษ	29	765	794	5	121	126
	รวม	**128**	**1,916**	**2,044**	**21**	**302**	**323**

ที่มา: งานวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2566 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) ตำแหน่งหน้าที่ 4) ประสบการณ์การทำงาน 5) ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 4 ด้าน คือ 1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 4 ด้านการบริหารความเสี่ยง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) จากมาก

ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยสร้างข้อคำถามได้จำนวน 19 ข้อ แบ่งเป็นจำนวน 4 ด้าน

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	จำนวน 4 ข้อ
3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	จำนวน 7 ข้อ
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 6 ด้าน คือ 1) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 2) ด้านการมีส่วนร่วม 3) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 6) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยสร้างข้อคำถามได้จำนวน 26 ข้อ แบ่งเป็นจำนวน 6 ด้าน

1) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	จำนวน 4 ข้อ
2) ด้านการมีส่วนร่วม	จำนวน 5 ข้อ
3) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	จำนวน 4 ข้อ
4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	จำนวน 4 ข้อ
5) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	จำนวน 5 ข้อ
6) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	จำนวน 4 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

ระดับ 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำรา บทความ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย

3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบสอบถามข้อมูล โดยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ

3.3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Validity) และความถูกต้องของเนื้อหา (Content) ความเหมาะสมของภาษาเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ ด้วยเทคนิค IOC (Index of item objective congruence) โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ได้ตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา จำนวน 1 คน หากพบว่า แบบสอบถามฉบับนี้ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 สรุปได้ว่าใช้ได้ทุกข้อ

3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

3.3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person Product – Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item

total Correlation) โดยตัดข้อที่มีค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α – Coefficient) ต่ำกว่า 0.29 ออกไป โดยใช้เกณฑ์ของ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541 หน้า 316) นำข้อคำถามที่ใช้ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117)

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	1	.731
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .880	2	.626
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r)	3	.721
มีค่าอยู่ระหว่าง .626 – .917	4	.917
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	1	.824
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .877	2	.810
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r)	3	.599
มีค่าอยู่ระหว่าง .599 – .824	4	.738
3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	1	.366
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .791	2	.389
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r)	3	.497
มีค่าอยู่ระหว่าง .366 – .707	4	.628
	5	.638
	6	.394
	7	.707
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	1	.672
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .855	2	.672
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r)	3	.737
มีค่าอยู่ระหว่าง .672 – .764	4	.764
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเท่ากับ .922		
มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .366 – .917		

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	1	.599
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .813	2	.549
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r)	3	.640
มีค่าอยู่ระหว่าง .549 – .805	4	.805
2. ด้านการมีส่วนร่วม	1	.672
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .790	2	.620
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r)	3	.449
มีค่าอยู่ระหว่าง .449 – .672	4	.505
	5	.617
3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	1	.679
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .806	2	.754
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r)	3	.854
มีค่าอยู่ระหว่าง .679 – .854	4	.803
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	1	.517
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .782	2	.656
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r)	3	.634
มีค่าอยู่ระหว่าง .517 – .656	4	.564
5. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	1	.831
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .819	2	.874
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r)	3	.896
มีค่าอยู่ระหว่าง .792 – .896	4	.792
6. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	1	.652
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .846	2	.822
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r)	3	.940
มีค่าอยู่ระหว่าง .368 – .940	4	.368
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเท่ากับ .923 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .368 – .940		

3.3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและนำไปปรับปรุงแก้ไขและจัดตีพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และสร้างลิงค์ตอบแบบสอบถามด้วย QR CODE พร้อมจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลและแบบสอบถาม จำนวน 323 ฉบับ ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามด้วยด้วยระบบออนไลน์ผ่าน Google Form และในกรณีที่ได้รับข้อมูลจาก Google Form ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยขอนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

3.4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ของแบบสอบถามแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำแนกตาม 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) ตำแหน่งหน้าที่ 4) ประสบการณ์การทำงาน 5) ขนาดสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดการแปลผลข้อมูล ใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 104) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดการแปลผลข้อมูล ใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 104) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณาดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือใกล้เคียง 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

3.5.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดการแปลผลโดยนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบใช้เกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตนะ (2541, หน้า 316) ดังนี้

มีค่า r 0.91 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

มีค่า r 0.71 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

มีค่า r 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

มีค่า r 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

มีค่า r 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.5.5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ใช้การ

วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี (Stepwise) เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญและนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สถิติที่ใช้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นโดยใช้ค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

1) ความถี่ (Frequency)

2) ค่าร้อยละ (Percentage)

3) ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ (Mean)

4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validility) โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Conguence)

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation)

3) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ตามวิธีการครอนบาค (Cronbacg's α – Coefficient)

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูและสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
X_1	แทน	ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
X_2	แทน	ด้านความคิดสร้างสรรค์
X_3	แทน	ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม
X_4	แทน	ด้านการบริหารความเสี่ยง
X_t	แทน	ภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
Y_1	แทน	ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

Y_2 แทน ด้านการมีส่วนร่วม

Y_3 แทน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

Y_4 แทน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

Y_5 แทน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

Y_6 แทน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

Y_t แทน ภาพรวมของการทำงานเป็นทีม

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพของอำนาจพยากรณ์

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

S.E. แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์

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

Y′ แทน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z′ แทน ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยการหาร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม

2.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู รายด้าน

2.3 การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม

2.4 การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู รายด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 323 คน สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาได้ทั้งหมด จำนวน 323 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน323 คน ผลปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	189	58.5
หญิง	134	41.5
รวม	**323**	**100.00**
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	214	66.5
สูงกว่าปริญญาตรี	109	33.5
รวม	**323**	**100.00**
3. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหารสถานศึกษา	21	6.5
ครูผู้สอน	302	93.50
รวม	**323**	**100.00**
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	45	13.9
10 – 20 ปี	154	47.7
มากกว่า 20 ปี	124	38.4
รวม	**323**	**100.00**
5. ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	10	3.10
ขนาดกลาง	89	27.6
ขนาดใหญ่	98	30.3
ขนาดใหญ่พิเศษ	126	39.0
รวม	**323**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 323 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 และเป็นเพศหญิง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 93.50 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม

ด้าน	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.18	.54	มาก	3
2	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.26	.53	มาก	1
3	ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.17	.44	มาก	4
4	ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.26	.61	มาก	2
	รวม	**4.21**	**.43**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = .43 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .53) รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .61) และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = .54) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = .44)

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู รายด้าน ดังตารางที่ 4.3 – 4.6

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพสถานการณ์ คาดการณ์เหตุการณ์ แนวโน้มทิศทางที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	4.29	.75	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองที่จะสร้างโอกาสในการพัฒนาครู	4.05	.67	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	4.19	.72	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ	4.22	.73	มาก	2
	รวม	**4.18**	**.54**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = .54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพสถานการณ์ คาดการณ์เหตุการณ์ แนวโน้มทิศทางที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = .75) รองลงมา คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = .73) และข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = .72) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองที่จะสร้างโอกาสในการพัฒนาครู ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = .67)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความคิดสร้างสรรค์	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมอง แนวคิด วิธีการรูปแบบใหม่ในการพัฒนางาน	4.22	.74	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนางานและปรับปรุงงานด้วยแนวคิดที่แปลกใหม่ เกิดประโยชน์และดีขึ้น	4.17	.72	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนครูและเปิดโอกาสให้ครูเชื่อมโยงองค์ความรู้เดิมสู่จินตนาการใหม่	4.20	.74	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนางานด้วยรูปแบบใหม่ ๆ	4.46	.69	มาก	1
	รวม	**4.26**	**.53**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = .76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 4ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนางานด้วยรูปแบบใหม่ ๆ ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = .69) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมอง แนวคิด วิธีการ รูปแบบใหม่ในการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = .74) และข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนครูและเปิดโอกาสให้ครูเชื่อมโยงองค์ความรู้เดิมสู่จินตนาการใหม่ ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = .74) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนางานและปรับปรุงงานด้วยแนวคิดที่แปลกใหม่ เกิดประโยชน์และดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = .72)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานของครู	4.12	.66	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในแต่ละฝ่ายงาน	3.90	.66	มาก	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษา และรับฟังความคิดเห็นของครู	4.21	.73	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ	3.83	.55	มาก	7
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างมิตรภาพในการทำงานของครู	4.35	.73	มาก	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกันได้	4.49	.63	มาก	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโลกทัศน์และปรับเปลี่ยนให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ	4.32	.74	มาก	3
	รวม	**4.17**	**.44**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = .74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกันได้ ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = .63) รองลงมา คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างมิตรภาพในการทำงานของครู ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = .73)

และข้อ 7 ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโลกทัศน์และปรับเปลี่ยนให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = .74) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = .55)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการบริหารความเสี่ยง	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ชอบความท้าทายในการปฏิบัติงาน	4.35	.74	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวบนพื้นฐานการบริหารจัดการที่มีการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์ความแปรผันอุปสรรค ปัญหาในงาน	4.01	.65	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการตัดสินใจมองหาโอกาสพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่	4.33	.72	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความเสี่ยงในสถานศึกษาให้กระทบการทำงานน้อยที่สุด	4.36	.74	มาก	1
	รวม	**4.26**	**.61**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการบริหาร ความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = .61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความเสี่ยงในสถานศึกษาให้กระทบการทำงานน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = .74) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ชอบความท้าทายในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = .74) และข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการตัดสินใจมองหาโอกาสพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = .72) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวบนพื้นฐานการบริหารจัดการที่มีการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์ความแปรผันอุปสรรค ปัญหาในงาน ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = .65)

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม

ด้าน	ทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.04	.45	มาก	2
2	ด้านการมีส่วนร่วม	4.00	.47	มาก	4
3	ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.12	.46	มาก	1
4	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	3.95	.47	มาก	5
5	ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	3.87	.61	มาก	6
6	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.01	.47	มาก	3
	รวม	**3.99**	**.39**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = .39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 3 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = .46) รองลงมา คือ ข้อ 1 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = .45) และ ข้อ 6 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = .47) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = .61)

2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู รายด้าน ดังตารางที่ 4.8 – 4.13

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ครูมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน	4.14	.79	มาก	2
2	ครูมีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน	3.89	.63	มาก	4
3	ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ ภารกิจของงาน	4.20	.73	มาก	1
4	ครูมีการให้ความร่วมมือรับผิดชอบงาน และร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.96	.81	มาก	3
	รวม	**4.04**	**.45**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = .45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 3 ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ ภารกิจของงาน ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = .73) รองลงมา คือ ข้อ 1 ครูมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = .79) และข้อ 4 ครูมีการให้ความร่วมมือรับผิดชอบงาน และร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = .81) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 ครูมีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .63)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีส่วนร่วม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.04	.68	มาก	2
2	ครูเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ออกแบบงาน ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	3.90	.66	มาก	3
3	ครูมีบทบาทในการทำงานร่วมกันและร่วมรับผิดชอบในผลงาน	3.89	.63	มาก	4
4	ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน	3.83	.55	มาก	5
5	ครูมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน	4.35	.73	มาก	1
	รวม	**4.00**	**.47**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = .47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 5 ครูมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = .73) รองลงมา คือ ข้อ 1 ครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = .68) และข้อ 2 ครูเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ออกแบบงาน ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = .66) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 4 ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = .55)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ครูมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน	4.06	.70	มาก	3
2	ครูแจ้งข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาไม่ปิดบัง	4.23	.63	มาก	2
3	ครูมีการแจ้งข่าวสารรวดเร็วทันเหตุการณ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันในสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคของการทำงาน	4.32	.76	มาก	1
4	ครูมีการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.89	.63	มาก	4
	รวม	**4.12**	**.46**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = .46) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 3 ครูมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันในสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = .76) รองลงมา คือ ข้อ 2 ครูแจ้งข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมาอย่างไม่ปิดบัง ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = .63) และข้อ 1 ครูมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = .70) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 4 ครูมีการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .63)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยรวม และรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน	4.08	.68	มาก	1
2	ครูมีความกระตือรือร้นให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.90	.66	มาก	3
3	ครูแสดงออกถึงความจริงใจ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน	3.89	.63	มาก	4
4	ครูให้การยอมรับและร่วมกันทำงานได้อย่างมีความสุข	3.95	.60	มาก	2
	รวม	**3.95**	**.47**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = .47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 1 ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = .68) รองลงมา คือ ข้อ 4 ครูให้การยอมรับและร่วมกันทำงานได้อย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = .60) และข้อ 2 ครูมีความกระตือรือร้นให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = .66) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 3 ครูแสดงออกถึงความจริงใจ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .63)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ครูมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.92	.82	มาก	2
2	ครูแสดงออกถึงความมีเมตตา ซื่อสัตย์ ศรัทธา และให้เกียรติ เพื่อนร่วมงาน	4.37	.74	มาก	1
3	ครูมีการเคารพ ยอมรับความรู้ความสามารถของสมาชิกในการแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกัน	3.89	.63	มาก	3
4	ครูให้การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน	3.88	.71	มาก	4
	รวม	**3.84**	**.61**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = .61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือข้อ 2 ครูแสดงออกถึงความมีเมตตา ซื่อสัตย์ ศรัทธา และให้เกียรติ เพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = .74) รองลงมา คือ ข้อ 1 ครูมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = .82) และข้อ 3 ครูมีการเคารพยอมรับความรู้ความสามารถของสมาชิกในการแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .63) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 4 ครูให้การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = .71)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ครูมีความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.89	.83	มาก	2
2	ครูแสดงออกถึงความมีเมตตา ซื่อสัตย์ ศรัทธา ให้เกียรติ	3.86	.79	มาก	4
3	ครูมีการเคารพ ยอมรับ ความรู้ความสามารถของสมาชิกในการแก้ไขปัญหา	3.91	.81	มาก	1
4	ครูให้การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน	3.82	.79	มาก	5
5	ครูมีความเต็มใจในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.88	.62	มาก	3
	รวม	**4.01**	**.47**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = .47) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 3 ครูมีการเคารพ ยอมรับ ความรู้ความสามารถของสมาชิกในการแก้ไขปัญหา ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = .81) รองลงมา คือ ข้อ 1 ครูมีความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .83) และข้อ 5 ครูมีความเต็มใจในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = .62) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 4 ครูให้การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = .79)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลปรากฏดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	X_t	Y_t
X_1	1											
X_2	.847**	1										
X_3	.531**	.532**	1									
X_4	.294**	.389**	.868**	1								
Y_1	.714**	.654**	.424**	.260**	1							
Y_2	.417**	.358**	.872**	.731**	.389**	1						
Y_3	.255**	.339**	.793**	.818**	.318**	.778**	1					
Y_4	.444**	.316**	.705**	.512**	.412**	.924**	.621**	1				
Y_5	.345**	.235**	.356**	.267**	.422**	.485**	.362**	.559**	1			
Y_6	.310**	.311**	.659**	.633**	.400**	.743**	.665**	.702**	.693**	1		
X_t	.774**	.801**	.916**	.806**	.597**	.751**	.700**	.619**	.367**	.601**	1	
Y_t	.509**	.444**	.774**	.651**	.598**	.889**	.759**	.875**	.779**	.879**	.737**	1

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

จากตารางที่ 4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (rX_tY_t = .737) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_t) กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วม (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (rX_tY_2 = .751) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($rXtY_3$ = .700) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($rXtY_4$ = .619) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($rXtY_6$ = .601) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (rX_tY_1 = .597) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (rX_tY_5 = .367) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.714**	สูง
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.654**	ปานกลาง
3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม(X_3)	.424**	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4)	.260**	ต่ำ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวม (X_t)	.597**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r_{XtY1} = .597**) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1) ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด (r_{X2Y1} = .714**) ส่วนด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด (r_{X4Y1} = .260**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วม (Y_2)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วม (Y_2)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.417**	ปานกลาง
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.358**	ปานกลาง
3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3)	.872**	สูง
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4)	.731**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวม (X_t)	.751**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วม (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r_{XtY1} = .751**) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วม (Y_2) ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม(X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด (r_{X2Y1} = .872**) ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด (r_{X4Y1} = .358**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_3)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_3)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.255**	ต่ำ
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.339**	ปานกลาง
3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3)	.793**	สูง
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4)	.818**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวม (X_t)	.700**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r_{XtY1} = .700**) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_3) ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด (r_{X2Y1} = .818**) ส่วนด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด (r_{X4Y1} = .255**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาสถาศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.444**	ปานกลาง
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.316**	ปานกลาง
3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3)	.705**	สูง
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4)	.512**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวม (X_t)	.619**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4) พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r_{XtY1} = .619**) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4) ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม(X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด (r_{X2Y1} = .705**) ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด (r_{X4Y1} = .316**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Y_5)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Y_5)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.345**	ปานกลาง
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.235**	ต่ำ
3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3)	.356**	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4)	.267**	ต่ำ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวม (X_t)	.367**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Y_5) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r_{XtY1} = .367**) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Y_5) ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม(X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด (r_{X2Y1} = .356**) ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด (r_{X4Y1} = .235**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.310**	ปานกลาง
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.311**	ปานกลาง
3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3)	.659**	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4)	.633**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวม (X_t)	.601**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r_{XtY1} = .601**) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6) ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด (r_{X2Y1} = .659**) ส่วนด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด (r_{X4Y1} = .310**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.21 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y)					
	ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1)	ด้านการมีส่วนร่วม (Y_2)	ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_3)	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4)	ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Y_5)	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6)
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)	สูง (.714)	ปานกลาง (.417)	ต่ำ (.255)	ปานกลาง (.444)	ปานกลาง (.345)	ปานกลาง (.310)
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	สูง (.654)	ปานกลาง (.358)	ปานกลาง (.339)	ปานกลาง (.316)	ต่ำ (.235)	ปานกลาง (.311)
3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3)	สูง (.424)	สูง (.872)	สูง (.793)	ปานกลาง (.705)	ปานกลาง (.356)	ปานกลาง (.659)
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4)	ต่ำ (.260)	สูง (.731)	สูง (.818)	ปานกลาง (.512)	ต่ำ (.267)	ปานกลาง (.633)
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวม (X_t)	**ปานกลาง (.591)**	**สูง (.751)**	**สูง (.700)**	**ปานกลาง (.619)**	**ปานกลาง (.367)**	**ปานกลาง (.601)**

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{XtYt} = .751**) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ในแต่ละระดับ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วม (Y_2) (r_{XtY2} = .751**) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_3) (r_{XtY3} = .700**) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4) (r_{XtY4} = .619**) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6) (r_{XtY6} = .601**) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1) (r_{XtY1} = .591**) และด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Y_5) (r_{XtY5} = .367**)

จากผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลปรากฏดังตารางที่ 4.22 – 4.28

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3)	.774	.599	.598	.646	.037	.721	17.38**	.000
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.783	.612	.610	.192	.048	.265	4.01**	.000
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.787	.620	.616	-.123	.049	-.164	-2.49*	.013

a = 1.101 $S.E._{est}$ = ±.25159

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .721 รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .265 และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.164 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 61.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.25159

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y_t' = 1.101 + .646X_3 + .192X_1 + -.123X_2$$

$$Z_{Yt}' = .721Z_3 + .265Z_1 + -.164Z_2$$

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.714	.510	.509	.471	.061	.567	7.785**	.000
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.720	.519	.516	.149	.062	.174	2.382*	.018

a = 1.441 S.E.est = ±.31877

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .567และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .174 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1) ได้ร้อยละ 51.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.31877

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y_1' = 1.441 + .471X_1 + .149X_2$$

$$ZY_1' = .567Z_1 + .174Z_2$$

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วม (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3)	.872	.760	.759	1.162	.062	1.092	18.71**	.000
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.881	.776	.774	-.145	.028	-.163	-5.2**	.000
ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4)	.884	.781	.779	-.118	.041	-.154	-2.86*	.004

a = .269 S.E.est = ±.23112

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 1.092 รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.154 และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ –.163 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ด้านการมีส่วนร่วม ได้ร้อยละ 77.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.23112

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$Y_2' = .269 + 1.162X_3 + -.145X_2 + -.118X_4$

$Z_{Y2}' = 1.092Z_3 + -.163Z_2 + -.154Z_4$

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4)	.818	.670	.669	.332	.051	.437	6.56**	.000
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3)	.835	.698	.696	.511	.079	.484	6.45**	.000
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.841	.708	.705	-.112	.033	-.131	-3.36**	.001

a = 1.039 S.E.est = ±.26920

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .484 รองลงมา คือด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .437 และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.131 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_3)ได้ร้อยละ 70.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.26920

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y_3' = 1.039 + .332X_4 + .511X_3 + -.112X_1$$

$$Z_{Y3}' = .484Z_3 + .437Z_4 + -.131Z_1$$

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3)	.705	.497	.495	1.069	.099	.996	10.82**	.000
ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4)	.733	.537	.534	-.235	.064	-.304	-3.65**	.000
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.741	.549	.544	-.317	.065	-.354	-4.88**	.000
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.755	.569	.564	.264	.067	.305	3.92**	.000

a = 1.039 S.E.est = ±.26920

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .996 รองลงมา คือด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.304 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.354 และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .305 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4) ได้ร้อยละ 56.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.26920

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y_4' = 1.039 + 1.069X_3 + -.235X_4 + -.317X_2 + .264X_1$$

$$Z_{Y4}' = .996Z_3 + -.304Z_4 + -.354Z_2 + .305X_1$$

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3)	.356	.127	.124	.379	.085	.272	4.48**	.000
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.401	.160	.155	.492	.109	.438	4.52**	.000
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.427	.182	.174	-.325	.112	-.280	-2.89**	.004

a = 1.619 S.E.est = ±.57629

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .272 รองลงมา คือด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .438 และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.280 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Y_5) ได้ร้อยละ 17.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.57629

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$Y_5' = 1.619 + .379X_3 + .492X_1 + -.325X_2$

$ZY_5' = .272Z_3 + .438Z_1 + -.280Z_2$

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3)	.659	.435	.433	.474	.089	.446	5.33**	.000
ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4)	.671	.450	.446	.188	.064	.246	2.94**	.004

a = 1.232 S.E.est = ±.35417

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .446 และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .246 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6) ได้ร้อยละ 44.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.35417

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$Y_6' = 1.232 + .474X_3 + .188X_4$

$ZY_6' = .446Z_3 + .246Z_4$

จากผลการวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 จำนวน 52 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 128 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,916 คน รวมทั้งสิ้น 2,044 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 323 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้น จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครูผู้สอน จำนวน 302 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 323 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการ จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยงส่วนตัวแปรเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม จากนักวิชาการ จำนวน 14 ท่าน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีเป้าหมายเดียวกัน 2) ด้านการมีส่วนร่วม 3) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 6) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ

แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ลักษณะแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งคุณภาพของแบบสอบถามฉบับนี้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .366 – .917 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .922 และการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .368 – .940 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .923

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอนุมานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญและนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สรุปผลดังนี้

5.1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า

5.1.1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการ

บริหารความเสี่ยง และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

5.1.1.2 การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย รองลงมา คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

5.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง (r_{XtYt} = .737) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.3 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .721 รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .265 และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.164 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 61.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.25159

5.1.3.1 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1)

และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .567และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .174 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1) ได้ร้อยละ 51.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.31877

5.1.3.2 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วม (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 1.092 รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.154 และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ –.163 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วม (Y_2) ได้ร้อยละ 77.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.23112

5.1.3.3 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .484 รองลงมา คือด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .437 และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.131 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_3) ได้ร้อยละ 70.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.26920

5.1.3.4 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .996 รองลงมา คือด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.304 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.354 และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .305 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4) ได้ร้อยละ 56.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.26920

5.1.3.5 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .272 รองลงมา คือด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .438 และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.280 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Y_5) ได้ร้อยละ 17.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.57629

5.1.3.6 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้านพบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .446 และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .246 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6) ได้ร้อยละ 44.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.35417

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5.2.1.1 จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังกล่าวเป็นสิ่งที่บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษามีการยอมรับว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถ มีพฤติกรรมที่ตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว บนพื้นฐานการบริการจัดการที่มีการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์ความแปรผันอุปสรรค ปัญหาในงาน มีความกล้าหาญในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้กระทบการทำงานน้อยที่สุด ดังที่ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18-19) ได้สรุปว่า การบริหารความเสี่ยงจะต้องมีการจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับ

ความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตาม การบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผน จัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้น ไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ คาดการณ์เหตุการณ์ แนวโน้ม ทิศทางในอนาคตถึงสถานการณ์ที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมุมมองที่จะสร้างโอกาสในการพัฒนา มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมสมาชิกให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการซึ่งมีความจำเป็นในการนำมาใช้พัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้มีบทบทหน้าที่ในการพัฒนาการจัดการศึกษา ดังที่ พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) ได้สรุปว่าการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงต้องมีการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ อันจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ด้วยมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา ทำให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความพึงพอใจซึ่งกันและกัน ซึ่งในการร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ดีซึ่งจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากร และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ การมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการบริหารจัดการพัฒนาสถานศึกษารวมถึงการพัฒนาการจัดการศึกษานั้นจะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้อย่างก้าวกระโดด ดังที่ เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 49) ได้สรุปว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ คือการแสดงออกความคิดสร้างสรรค์โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้น ให้บุคคลอื่น สามารถคิดได้หลายมุมมอง นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน เพราะความคิดสร้างสรรค์ช่วยแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ ช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ความเป็นไปได้ใหม่ ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่า เป็นการเรียนรู้ทักษะและการฝึกฝน หากได้รับการพัฒนาจน

เกิดนวัตกรรมที่สามารถเป็นจริงได้ นักบริหารที่มีประสิทธิภาพมีจินตนาการมีความคิดสร้างสรรค์เมื่อนำออกมาใช้จะกลายเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ ในส่วนด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานการณ์และส่งเสริมการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้วยการสร้างโอกาสให้สมาชิกได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในแต่ละฝ่ายงาน โดยสมาชิกมีการปรึกษาหารือรับฟังความคิดเห็น จะเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกร่วมระดมสมองสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างมิตรภาพในการทำงานกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดการพัฒนา เปิดโลกทัศน์สู่การปรับเปลี่ยนอันจะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ต่อยอดในการทำงาน ดังที่ เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 34) ได้สรุปว่าการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรมคือการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดนวัตกรรมอันนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับที่ Yukl (2010) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศที่ดี คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดในงานมากเกินไป มีการรับฟังความ คิดเห็นของกันและกัน ร่วมสร้างความภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเอง สร้างมิตรภาพในที่ทำงานและไม่ขีดตัวเองเป็นศูนย์กลาง รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีน้ำใจ พูดจาไพเราะอ่อนหวาน มีมารยาทในการทำงานร่วมกัน และมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ นำมาปรับปรุงการทำงานให้สนุกสนานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ทำการวิจัยโดยศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้องค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) การบริหารความเสี่ยง 6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิรญา สายศิริสุข (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

ของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน อิ่มรัตน์ (2561) ได้ศึกษางานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ การบริหารความเสี่ยง การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2562) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและองค์ประกอบรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยาจังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคิน เกษณา (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ubaidillah (2018) ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรม

และยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและโครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5.2.1.2 จากผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีการทำงานร่วมกันหลายบุคคลรวมกันเป็นทีม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ด้วยการทำงานเป็นทีมมีบทบาทในการพัฒนางานให้ดำเนินไปอย่างรวดเร็วทันเวลาและสำเร็จผลเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดย Zadra (2002, หน้า 189) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของครูเป็นการเสริมแรงการทำงานเพราะครูสามารถปรึกษาหารือกันในการแก้ปัญหา ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพราะทีมครูใช้หลักการเสนอแนะในการเรียนรู้เมื่อได้นำหลักการนี้มาใช้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นครูด้วยเช่นกันจะทำให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ ศรีโยหะ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขณิศรา ต้นสอน (2565) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล สีจาด และอุไร สุทธิแย้ม (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในการดำเนินงานกลุ่มบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตเสรีไทย ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมในการดำเนินงานกลุ่มบริหาร วิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัย การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริศษรา อุ่มสิน (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Katzenbach (1997 หน้า 54) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง ผลการวิจัยพบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{XtYt} = .737**) ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเข้าใจและมีความคิดเห็นตรงกันว่าระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก เนื่องด้วยนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ที่มีการบริหารงานโดยการขับเคลื่อน SESA019 Model คือ ห้องเรียนคุณภาพ สู่โรงเรียนวัตกรรม มุ่งเน้นให้ผู้บริหาร บริหารงานโดยนวัตกรรมที่ส่งผลให้ครูเกิดกระบวนการเรียนการสอนที่ทันสมัยเข้ากับยุคปัจจุบัน ทั้งนี้รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมนั้นมีภูมิรู้ ความสามารถในการทำงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป้าหมายที่ทันสมัย ชัดเจน เข้ากับยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแนวทางเลือกที่หลากหลายในการแก้ปัญหารวมถึงการพัฒนางานใหม่ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ทั้งนี้รวมถึงด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในสถานศึกษาที่จะเกิดขึ้น ถือได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาส่งผลให้การทำงานของครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอทำให้เกิดความพร้อมในการขับเคลื่อนการทำงานในด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาจะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานของครู เพราะตามการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมบริหารจัดการสถานศึกษารวมถึงการพัฒนาการจัดการศึกษา ถ้ามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาจะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนดำเนินมีคุณภาพยิ่งขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจัดเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญสู่การ

ทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 2) ด้านการมีส่วนร่วม 3) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 6) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงอยู่ในระดับ “สูง” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน อิ่มรัตน์ (2561) ได้ศึกษางานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พลเสนา และพนายุทธ เชยบาล (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.3 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า มีตัวแปร 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 4 ที่ได้ตั้งสมมติฐานไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานที่จะให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถบริหารสถานการณ์และส่งเสริมการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้วยการสร้างโอกาสให้สมาชิกได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในแต่ละฝ่ายงาน โดยสมาชิกได้มีการปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็น ระดมสมองสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างมิตรภาพในการทำงานกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดการพัฒนาเปิดโลกทัศน์สู่การปรับเปลี่ยนเกิดองค์ความรู้ใหม่ ทั้งนี้ยังเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งสามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์คาดการณ์เหตุการณ์ แนวโน้มทิศทางในอนาคตถึงสถานการณ์ที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง มีมุมมองที่จะสร้างโอกาสในการพัฒนา มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษารวมถึงเป็นผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ด้วยการพัฒนาวิธีการ รูปแบบใหม่ในการพัฒนางานหรือการพัฒนางานที่มีอยู่แล้วให้แปลกใหม่ เกิดประโยชน์และดีขึ้น อันเกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การบริหารสถานการณ์และส่งเสริมการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้วยการสร้างโอกาสให้สมาชิกได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในแต่ละฝ่ายงาน โดยสมาชิกมีการปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็น ระดมสมองสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างมิตรภาพในการทำงานกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดการพัฒนา ส่งเสริมให้เข้าสังคม เปิดโลกทัศน์สู่การปรับเปลี่ยนเกิดองค์ความรู้ใหม่ ย่อมส่งผลให้เกิดความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยสอดคล้องกับแนวคิดของจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้สรุปว่า การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์การและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของ

นวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรได้เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 8) ได้สรุปว่า การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรมีการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลและบรรยากาศส่งผลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมต่อสภาพแวดล้อม การทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และส่งไปถึงผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรและภาพรวมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามการรับรู้ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 34) ได้สรุปว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรมเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดนวัตกรรมอันนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิด Yukl (2010) ได้กล่าวถึงสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมด้วยสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรจะช่วยผ่อนคลายทำให้การทำงานไม่เคร่งเครียดในงานมากเกินไปด้วยมีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ร่วมสร้างงานอันเป็นความภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเอง สร้างมิตรภาพในที่ทำงานและไม่ขีดตัวเองเป็นศูนย์กลาง รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีน้ำใจ พูดจาไพเราะอ่อนหวาน มีมารยาทในการทำงานร่วมกัน และมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ นำมาปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการวิจัยพบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์องค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พลเสนา และพนายุทธ เชยบาล (2564) ได้ทำวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และปัจจัยการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้ร้อยละ 53.40 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน อิ่มรัตน์ (2561) ได้ศึกษางานวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เรียงตามลำดับได้แก่ ปัจจัยองค์กร ปัจจัยทีมงาน และปัจจัยบุคคล ร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 81.8

2. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ คาดการณ์เหตุการณ์ แนวโน้ม ทิศทางในอนาคตถึงสถานการณ์ที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมุมมองที่จะสร้างโอกาสในการพัฒนา มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมสมาชิกให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยสอดคล้องกับแนวคิด ภิรญา สายศิริสุข (2561) ได้สรุปว่าการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงคือผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการทำงานที่มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิก และมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิกนำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง โดยสอดคล้องกับแนวคิด เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565) ได้สรุปว่าวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสอดคล้องกับแนวคิด Hatch (2009) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาวการณ์ในอนาคตทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กรโดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจ และมีความสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิด พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) ได้สรุปว่าการมีวิสัยทัศน์สู่การ

เปลี่ยนแปลงเป็นการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาทำให้เกิดความไว้วางใจความเชื่อมั่นความพึงพอใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากร และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการวิจัยพบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์องค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พลเสนา และพนายุทธ เชยบาล (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และปัจจัยการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้ร้อยละ 53.40 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน อิ่มรัตน์ (2561) ได้ศึกษางานวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เรียงตามลำดับได้แก่ ปัจจัยองค์กร ปัจจัยทีมงาน และปัจจัยบุคคล ร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 81.8 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ubaidillah (2018) ทำการศึกษางานวิจัย

เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและโครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีมุมมองแนวคิด วิธีการ รูปแบบใหม่ในการพัฒนางาน หรือ การพัฒนางานที่มีอยู่แล้วให้แปลกใหม่ เกิดประโยชน์และดีขึ้น เปิดโอกาสให้เชื่อมโยงความรู้เดิมสู่จินตนาการใหม่ เพื่อการขับเคลื่อนงานอย่างพัฒนางานรูปแบบใหม่ ๆ จากผลการวิเคราะห์ด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูมีผลการวิเคราะห์ที่แปลผกผันกันในที่นี้ ด้วยผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์สูงแต่ผลการทำงานเป็นทีมของครูกลับลดลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ที่ไม่สอดคล้องกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้วยการคิดสร้างสรรค์ที่ไร้ขอบเขตอาจต้องพิจารณาถึงทรัพยากรบุคลากรหรือทีมงานในการดำเนินงาน รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสนองนโยบายการพัฒนาสถานศึกษาซึ่งนโยบายกระทรวงศึกษาธิการเป็นนโยบายที่เป็นปลายเปิด อาจเกิดปัญหาในเรื่องของการตีความที่ไม่ชัดเจน ไม่ตรงประเด็น ซึ่งการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอาจไม่ชัดเจน ด้วยการสั่งงานที่ขาดการคำนึงถึงทิศทางการทำงานและไม่เปิดโอกาสให้ทีมงานได้มีส่วนร่วมออกแบบงาน รวมถึงมีการสื่อสารกับทีมงานที่ไม่ชัดเจนอาจเป็นผลให้เกิดการขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการทำงานนั้นต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันโดยให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีความเต็มใจในการทำงานและต้องมีการมอบหมายหน้าที่งานที่เหมาะสม อย่างมีขอบเขตงานที่ชัดเจน แบ่งงานเสมอภาคและที่สำคัญต้องเคารพในการทำงานของทีมงานของครูในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องคิดสร้างสรรค์ภายใต้การมีทรัพยากรจำกัดให้สมดุลเสมอภาคทุกด้านและเรียงลำดับความสำคัญในการทำงานให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีจำกัดก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูพัฒนาเพิ่มขึ้น โดยสอดคล้องกับแนวคิด รัษฎากร อัครจันทร์ (2560) ได้สรุปว่าการมีความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดได้หลายแบบ คิดจินตนาการ สามารถค้นพบสิ่งแปลกใหม่ โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมจนได้สิ่งแปลกใหม่ออกมาไม่ซ้ำแบบใคร ความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น 2) มีความคิดฉับไว คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม 3) มีลักษณะความคิดใหม่ที่มีคุณค่า 4) ผลงานจะเกิดในลักษณะสร้างสรรค์มีประโยชน์ 5) เป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์ เดิมกับประสบการณ์ใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้สรุปว่าการคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่

หลากหลายรูปแบบหลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์การ และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการวิจัยพบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์องค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน อิ่มรัตน์ (2561) ได้ศึกษางานวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เรียงตามลำดับได้แก่ ปัจจัยองค์กร ปัจจัยทีมงาน และปัจจัยบุคคล ร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 81.8 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Couros (2019) ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยสำคัญของนวัตกรรมการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเป็นผู้เรียนรู้ที่มีแรงขับในตนเอง และการเป็นนักการศึกษา 2) คุณลักษณะทางความคิดของนักนวัตกรรม 8 ประการ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ ผู้ค้นพบและแก้ไขปัญหา ผู้กล้ายอมรับความเสี่ยง การมีเครือข่าย เป็นคนช่างสังเกต เป็นนักคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น และมีความคิดไตร่ตรองเสมอ

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .567 และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .174 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การมีเป้าหมายเดียวกันเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานเป็นทีม ซึ่งต้องอาศัยการมีวิสัยเพื่อการเปลี่ยนแปลงของทีมงานที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ คาดการณ์เหตุการณ์ ในอนาคตที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา อีกทั้งยังต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างแนวคิด พัฒนาวิธีการ ออกแบบรูปแบบใหม่ในการพัฒนางานให้ให้มีคุณภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน มี 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์องค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์

2. ด้านการมีส่วนร่วม ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 1.092 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นส่วนสำคัญในการทำงานของทีมงาน การที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยเอื้อโอกาสให้สมาชิกในทีมงานได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในแต่ละฝ่ายงาน และในส่วน

ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ –.163 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ -.154 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานสูงอาจขาดการคำนึงถึงทรัพยากรบุคคลหรือทีมงานที่มีอยู่อย่างจำกัด รวมถึงมีการจัดการความเสี่ยงที่ตัดสินใจเด็ดเดี่ยวต่อสถานการณ์เสี่ยงในการทำงานเพียงคนเดียว ด้วยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจมากที่สุดในการบริหารงานภายในโรงเรียน ซึ่งอาจจะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขาดการได้มีส่วนรวมในการวางแผน ออกแบบ หรือตัดสินใจในการแก้ปัญหาในงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน อิ่มรัตน์ (2561) ได้ศึกษางานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ 3 ด้าน มี 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยองค์กร ปัจจัยทีมงาน และปัจจัยบุคคล

3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .437 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .484 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของทีมงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยการวางแผนในการดำเนินงานที่มีการวิเคราะห์แนวโน้มที่จะเกิดผลกระทบต่อระบบการทำงานและได้รับโอกาสในการรับฟังถึงปัญหา ผลกระทบรวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละฝ่ายงานถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นเพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้กระทบการทำงานน้อยที่สุด ในส่วนด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.131 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน อาจขาดการประสานงานที่ชัดเจน ทำให้ทีมงานเกิดความเข้าใจไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายที่ได้รับมอบหมายมา ส่งผลให้เกิดอุปสรรคในการทำงานที่ไม่ราบรื่นและไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ด้วยการสื่อสารภายในการทำงานที่ลดลง ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน มี 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์องค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์

4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .996 ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.304 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.354 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจเพียงคนเดียวและออกแบบงานที่แปลกใหม่เพื่อให้เกิดคุณภาพต่อสถานศึกษา หากแต่อาจขาดการคำนึงถึงบริบทภายในทีมงาน ส่งผลกระทบให้การทำงานเป็นทีมของครู ขาดการร่วมมือช่วยเหลือกัน ไม่เป็นที่ยอมรับในการทำงาน ทำให้ปฏิสัมพันธ์ในการทำงานลดลง อันเป็นผลให้เกิดการทำงานที่ล่าช้า การปฏิบัติงานให้ขับเคลื่อนอาจจะพัฒนาไปได้ แต่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายความสำเร็จ และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .305 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์เป็นส่วนสำคัญในการทำงานของทีม ซึ่งจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน โดยมีความร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงได้รับการยอมรับในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน อิ่มรัตน์ (2561) ได้ศึกษางานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ 3 ด้าน มี 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยองค์กร ปัจจัยทีมงาน และปัจจัยบุคคล

5. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .272 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .438 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านการหมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ในที่นี้ต้องอาศัยการมีสิ่งแวดล้อมที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการปรึกษาหารือ มีการระดมสมองสู่การพัฒนา ได้รับโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่อยู่เสมอย่อมส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานในการพัฒนางานที่สูงขึ้น และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.280 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีการออกแบบงานและมีแนวคิดที่สร้างความแปลกใหม่ในการพัฒนางาน หากแต่ขาดการคำนึงถึงทีมงานในการสนองงานตามงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการมอบหมายงานอาจมอบหมายงานให้แก่สมาชิกในทีมที่ขาดความเชี่ยวชาญในด้านเฉพาะ มอบหมายงานเกินขอบเขตภาระงานทำให้งานอาจจะขับเคลื่อนไปได้แต่เกิดความล่าช้า แบ่งงานไม่เสมอภาคภาระงานหนักสมาชิกในทีมเพียงคนใดคนหนึ่งซึ่งทำให้การทำงานไม่เป็นไปตามผลสำเร็จที่ตั้งเป้าไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน อิ่มรัตน์ (2561) ได้ศึกษางานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ 3 ด้าน มี 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยองค์กร ปัจจัยทีมงาน และปัจจัยบุคคล

6. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .446 และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .246 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นส่วนสำคัญในการทำงานของทีม การทำงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยการสร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้ทีมงานมีการปรึกษาหารือ ร่วมรับฟังเสียงสะท้อน ระดมความคิดรวมถึงได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่อยู่เสมออันเป็นประโยชน์ต่อการ

พัฒนาการทำงานในสถานศึกษารวมทั้งมีการบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่อยู่ภายใต้การวางแผนโดยสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่จะส่งผลกระทบการทำงานน้อยที่สุด เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน อิ่มรัตน์ (2561) ได้ศึกษางานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ 3 ด้าน มี 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยองค์กร ปัจจัยทีมงาน และปัจจัยบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พลเสนา และพนายุทธ เชยบาล (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์ 5 ด้าน มี 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และปัจจัยการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย รองลงมา คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ และจากผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมี 1 ด้าน คือ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ จึงควรดำเนินการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนด้านนี้ให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น และควรพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนทุกด้านให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยหน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทั้ง 4 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนได้ โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และ

ด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ดังนั้น ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน ให้อยู่ในระดับมากที่สุดเพื่อส่งผลถึงการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และจากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มี 2 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จึงควรดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 2 ด้านนี้ให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น และควรนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแต่ละด้านมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย รองลงมา คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ จากผลการวิจัย พบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 2 ด้าน คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ จึงควรดำเนินการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านนี้ให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น และควรพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ทุกด้านให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยหน่วยงานต้นสังกัด ที่รับผิดชอบ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรมีการจัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ทั้ง 6 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษา

3. ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม รองลงมา ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และมี 1 ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ดังนั้น ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 4 ด้าน ให้อยู่ในระดับมากที่สุดเพื่อส่งผลถึงการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวการปฏิบัติ ดังนี้

1. ควรนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ไปทำวิจัยรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อแก้ปัญหาและเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และเขตพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

2. ควรมีการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงการทำงานในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

กมลนิตย์ วิลัยแลง. (2559). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการสานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กฤษพล อัมระนันท์. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

กาญจนา สุระคำ. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์*: สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

กุญยภัทร์ษร โทพา. (2559). *การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและนวัตกรรมระหว่างกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐวิสาหกิจไทยกับกลุ่มธนาคารพาณิชย์บริษัทมหาชน.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กุลชลี จงเจริญ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ในประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 12*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กุลชลี จงเจริญ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ในประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ* หน่วยที่ 12. (หน้า 11-16). (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เกศณี กฐินเทศ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ขณิศรา ต้นสอน. (2565). “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม”. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์,* ปีที่ 23 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2565).

ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

คณิน คำแพง. (2563). *โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น*: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรวัฒน์ สุนทรานนท์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

จีรภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี.

จีระศักดิ์ นามวงษ์. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จิตมา วรรณศรี. (2563). *นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา.* พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.

ชัยธวัช เนียมศิริ. (2561). *ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ*: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

ซานีรา สุมาลี. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐพล สีจาด และอุไร สุทธิแย้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมของครูในการดำเนินงานกลุ่มบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตเสรีไทย.* การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฏฐณิชา พลสีดา. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐวดี ใจช่วงโชติ. (2560). “การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนวัดหลักสี่พิพัฒน์ราษฎร์อุปถัมภ์”. *An Online Journal of Education,* 12(4), 438–451.

ณิชาภา สุนทรไชย. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). *ภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎีเพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา.* เชียงใหม่: วนิดาการพิมพ์.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เดชา ลุนาวงค์. (2564*). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ดวงแข ขำนอก. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

เตือนใจ สุนุกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตมหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธนินทร์ เอื้ออภิธร. (2017). “อนวัตกรรม: การพัฒนาขั้นสุดท้ายของนวัตกรรมและบทบาทของเมตาเวิร์ส เพื่อการศึกษาและการฝึกอบรมในยุคนอร์มอล”. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ,* 7(2)*,* 174-188.

ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธีรศักดิ์ อุปรมัย, อุปไทยอธิชัย และ สุชาติ บางวิเศษ. (2563). *การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน.* พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นราธิป โชคชยสุนทร. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นลวรรณ คงพริ้ว. (2563). *บทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นฤมล เพ็ญสิริวรรณ. (2562). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี”. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์,* 6(10)*,* 2641-5658.

นพรินทร์ สุบินรัตน์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย.

นราธิป โชคชยสุนทร. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นเรศ บุญช่วย. (2556). *แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

นัฐธิดา วงษ์รอต. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชุม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยการศึกษาเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บูรชัย ศิริมหาสาคร. (2561). *ผู้นำพันธุ์แท้.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักงานพิมพ์แสงดาว จำกัด.

ปณตนนท์ เถียรประภากุล. (2561). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0”. *Veridian E-Journal,* 11(2), 1994-2013.

ปณิธี การสมดี. (2564). *ภาวะผู้นำภาครัฐในศตวรรษที่ 21 Public Leadership in the 21st Century*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราณี เข็มทอง. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปาริฉัตร พรสุวรรณ. (2562). *การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.

ปิยาภรณ์ พลเสนา และ พนายุทธ เชยบาล. (2564). “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ”. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์,* 6(1), 207-222.

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

พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2565). *นวัตกรรมการจัดการภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.

พชราภรณ์ ลัมพ์คิน. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พรพิมล อินทรรักษา. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

พรเพชร คำสวัสดิ์. (2558). *การทำงานเป็นทีมและจิตบริการที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารไทย.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

พยัต วุฒิรงค์. (2563). *การจัดการนวัตกรรม: ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรา วาณิชวศิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำจากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน ในเครือบริษัทปัญญาชน ดิสทริบิวเตอร์ จำกัด.

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ. (2562). *การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ*. ปริญญานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิชามญชุ์ ม่วงแก้ว. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

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

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภาคิน เกษณา. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.

ภิรญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ยินดี ฮานาฟี. (2562). *แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรังสิต.

พรสุดา แก้วสุวรรณ. (2563). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนวัดประตูใหญ่ อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เพ็ญนภา แสงแก้ว. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ไพโรจน์ บาลัน. (2551). *ทักษะการบริหารทีม.* กรุงเทพฯ: บริษัท แอคทีฟพริ้นท์ จำกัด.

ยุทธนา จรัสศรี. (2561). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รัษฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน.* กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงาน*เป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

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

ศุภิญญากิจ เกตุวิเศษกูล. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เศรษฐพงศ์ นันภิวงค์. (2563). *ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

สุนทร สายคา. (2560). “การบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการหลักอิทธิบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1”. *วารสารวิจัยศรีล้านช้าง,* 2(7), 27-35.

สุชาติ ไตรภพสกุล และ ชาคริต พิชญางกูร. (2564). *การจัดการนวัตกรรม.* กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกิจ สุวรรณแกม. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค Thailand 4.0*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). *การบริหารสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา.* มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล. (2558). “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2”. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์,* 11(1), 162-173.

สุเวศ กลับศรี. (2556). *คู่มือการปฏิบัติงานลูกเสือ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สัมมา รธนิธย์. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิริชัย นนทะศรี. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

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

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2563). *คู่มือการบริหารความเสี่ยงปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. การประชุมติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. 2563 ครั้งที่ 2/2556, 13 ธันวาคม 2562. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566.* เลย: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.

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

อริษรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อธิวัฒน์ ยางคำ. (2564). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อัญชลี รัตนรุ่งโสภณ. (2547). *ปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

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

เอกวิทย์ มณีธร และเขมมารี รักษ์ชูชีพ. (2564*). นวัตกรรมการจัดการแนวคิด ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน.* กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.

เอริค นที เลอนอบ. (2562). *การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

2. ภาษาอังกฤษ

Adair, J. (2007). *Ledership for Innovation: How to organize Team creativity Harvest Ideas*. London: Kogan Page.

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

Ailin, M. & Lindgren, P. (2008). *Innovation Leadership in Danish SMEs. Denmark: Center for Industrial Production*. Aalborg University Denmark.

Alison Doyle. (2021). *Important Skills for Information Technology (IT) Jobs*. [online]. Fromtheblancecareers.com/list-of-information-technology-it-skills-2062410 (23/12/2021).

Alsolami, H. A., Guan Cheng, K. T. and Ibn Twalh, A. A. M. (2016). *Revisiting Innovation Leadership*. Scientific Research, 5(2), 31- 38.

Austin, A.E. and Baldwin, G.B. (1991). Faculty Collaboration : Enhancing the Quality of Scholarship and Teaching: Washington: School of Education and Human Development.

Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press. challenges. 4th ed. Mason: Thomson/South-Western.

Couros, G. (2019). *Innovative leadership in education*. Retrieved from https://georgecouros.ca/blog/archives/tag/innovative-leadership-in-education.

Dave (2007). Characteristics of Innovative Leaders. Available from http:// innovativeleadership. Blogspot.com/2007/02/ innovative-leadership-progress-at-warp.html. June 25th, 2013.

David, M.H., & Jonathan, V. (2012). *Becoming a Leader Who Fosters Innovation*. California: Center Creative Leadership.

Davis. (1998). *Perceived UseFulness Perceived Ease of Use A Information Technology*. New York: MCGraw – Hill.

Dogaru, M. & Neacsu, I. (2014). "The characteristics of innovator school principal as a leader the case from Romania". *European Scientific Journal*, 10 (10), 368-388.

Fiedler, F.E. (1964). *A contingency model of leadership effectiveness*. Advances in experimental social psychology, 1, 149-190.

Gates, B. (2012). *5 Secrets to Innovative Leadership*. Retrieved October 5, 2019, from http://helpinghelp.org/2012/02/5-secrets-to-innovative leadership.

George Asamoah. (2012). *Factors Which Influence the Buying Behaviours of Customers with Multiple Regular Customer Cards*. Degree Thesis (International Business): Arcada

Guetchius, A. (2018). Innovative School Leaders Part 1: How to Become an Innovative School Leader. Retrievedfromhttps:// www. edelements. com/ blog/ inn ovative- school- leaders- part- 1- how- to- become- an- innovative-school-leader.

Hatch, T. (2009). *The Outside-Inside Connection :Educational Leadership*. New York: McGraw-Hill.

Hersay, P. & Blanchard, K.H. (1969). "Life cycle theory of Leadership". *Training and Development Journal*, 23(2), 26-34.

Hollander E. P. (1978). *Leadership in dynamics: A practical guide to effective relationships*. New York : Free Press.

Johnson, D.W. and Johnson, F.P. (2003). *Joining Together : Group Theory and Group Skill*. 8th ed. Boston : Allyn and Bacon.

Katzenbach, J.R. (1997). "The myth of the Top Management Team (Performance issue in work)." *Harvard Business Review*. 2 4): 34 - 54.

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

Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. Retrieved November 23, 2019, from https://app. gs.kku.ac.th/gs/th/publicationfile/item/ThesisManualThai/thesis08/thesis08.pdf.

Loader, A. (2016). *Why should you show innovative leadership*. Retrieved from https://blog.castle.co/innovative-leadership.

McCloskey, D. C. & Maas, M. (1998). "Interdisciplinary team: The nursing perspective is essential". *Nursing Outlook*, 46(4), 157-163.

McFarland, D.E. (1979). *Management: foundations and practices*. 5th ed. New York: McGraw Hill.

Metcalf, M., & Robbins, D.A. (2012). *Innovative leadership workbook for nonprofit executive*. Tuscon, AZ: Integral Publishers.

Parker, G. (2001*). Team workout : A trainer's Sourcebook of 50 Team Building Games and Activates*. New York : AMACOM.

Parker, G.M. (1990). *Team players and teamwork: The new competitive business strategy***.** Oxford: Jossey-Bass.

Richards, D. and Eagle. S. (1986). *After the vision : suggestions to corporation visionaries And vision champions*. Transforming leadership. Adama Alexandria. MileRiver Press.

Robbins. (1990). *Organization theory: Structure, designs and applications*. London: Prentice-Hall.

Robbins, S.P. & Coulter, M. (2003). *Management*. 7"ed. New Jersey: Prentice Hall.

Romig, D. (1996). *Breakthrough Teamwork : Out Standing Result Using Stractrued Teamwork*. Chicago: Irwin.

Sena, A. & Erena, E. (2012). Innovative Leadership for the Twenty-First Century. Retrieved October 5, 2019, from http://www.sciencedirect.com.

Skye Schooley. (2021). SWOT Analysis: What It Is and When to Use It. Retrieved January 12, 2022, from https://www.businessnewsdaily.com/4245-swot-analysis.html

Stogdill, E. J. (1974). Handbook of Leadership. London: Collier Macmillan Publishers.

Tead. (1935). The Art of Leadership. American Political Science Review.

Trimble, S. and Miller, J. (1996). "Creation, Invigoration and Sustaining Effective Teams. (Personalizing the High School: the Most Important Reform)". *NASSP Bulletin*. 2(4) : 35-40.

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

Vincenti, M. (2013). *Emotions and innovative leadership: An interpretative pheno menological analysis*. Retrieved February 26, 2014, from http://search. proquest.com/pqdtglobal

Woodcock, M. and Francis, D. (1994). *Team Building Strategy*. New Hampshire : Gower Publishing.

Wooi, T. (2013). Innovation leadership in education. Retrieved

Yukl, G. (2010). Leadership in organizations (7th ed.). Pearson.

Zadra, N.L. (2002), 'Team Teaching: A Sturdy of Collaboration," Dissertation Abstracts International. 62(3): 1889

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม

การศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. ดร. กรรณิกา ไวโสภา

การศึกษา ปร.ด. (วิจัย วัดผล และสถิติทางการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3. ดร. กชพร มณีพงษ์

การศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4. ดร. เอมจิตร สมสืบ

การศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำสวยพิทยาสรรพ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5. ดร. พิมพ์ลภัส จันลาศรี

การศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากยาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว ๔๓๓

๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

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

ด้วย นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๐๑๓ ๖๒๔๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว ๔๓๓

๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กรรณิกา ไวโสภา

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

ด้วย นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๐๑๓ ๖๒๔๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว ๔๓๓

๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กชพร มณีพงษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

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

ด้วย นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๐๑๓ ๖๒๔๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว ๔๓๓

๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.พิมพ์ลภัส จันลาศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากยาง

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

ด้วย นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๐๑๓ ๖๒๔๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว ๔๓๓

๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.เอมจิตร สมสืบ ผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำสวยพิทยาสรรพ์

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

ด้วย นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๐๑๓ ๖๒๔๗

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๔๔๕

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๕ ชุด

ด้วย นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๐๑๓ ๖๒๔๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๔๔๕

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายพยุง โพธิ์ชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนเชียงคาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๕ ชุด

ด้วย นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๐๑๓ ๖๒๔๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว ๔๔๕

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายอุเทณร์ ขันติยู ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยอนุกูลวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๕ ชุด

ด้วย นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๐๑๓ ๖๒๔๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๔๔๕

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายสำเนียง อามาตย์มนตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนวังทรายขาววิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๕ ชุด

ด้วย นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๐๑๓ ๖๒๔๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๔๔๕

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.จิตติศักดิ์ นามวงษา ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๕ ชุด

ด้วย นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๐๑๓ ๖๒๔๗

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

.....

ขอความอนุเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย **ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน** ดังนี้

1. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 119 คนลงมา) ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่าน ครูผู้สอน จำนวน 3 ท่าน

2. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน) ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่าน ครูผู้สอน จำนวน 7 ท่าน

3. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 -1,679 คนขึ้นไป) ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่าน ครูผู้สอน จำนวน 35 ท่าน

4. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,680 คนขึ้นไป) ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่าน ครูผู้สอน จำนวน 35 ท่าน

ขอขอบพระคุณท่านที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

https://forms.gle/Qvi52Mm4CnQJDzfK9



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ผลการวิจัยถูกต้องและเชื่อถือได้

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยและการบริหารจัดการศึกษา ตลอดจนพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์
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

5. ขนาดโรงเรียน

☐ ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียน 119 คนลงมา)

☐ ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน 120 - 719 คน)

☐ ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 720 - 1,679 คนขึ้นไป)

☐ ขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียน 1,680 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาความหมายของตัวเลข ระดับความคิดเห็นจากเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสภานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ คาดการณ์เหตุการณ์ ถึงแนวโน้มทิศทางในการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองที่จะสร้างโอกาสในการพัฒนาครู					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ					
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์						
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมอง แนวคิด วิธีการ รูปแบบใหม่ในการพัฒนางาน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนางานและปรับปรุงงานด้วยแนวคิดที่แปลกใหม่ เกิดประโยชน์และดีขึ้น					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนครูและเปิดโอกาสให้ครูเชื่อมโยงองค์ความรู้เดิมสู่จินตนาการใหม่					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนางานด้วยรูปแบบใหม่ ๆ					
3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม						
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานของครู					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในแต่ละฝ่ายงาน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษา และรับฟังความคิดเห็นของครู					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างมิตรภาพในการทำงานของครู					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกันได้					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโลกทัศน์และปรับเปลี่ยนให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ					
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ชอบความท้าทายในการปฏิบัติงาน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวบนพื้นฐานการบริหารจัดการที่มีการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์ความแปรผันอุปสรรค ปัญหาในงาน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการตัดสินใจมองหาโอกาสพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความเสี่ยงในสถานศึกษาให้กระทบการทำงานน้อยที่สุด					

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาความหมายของตัวเลข ระดับความคิดเห็นจากเกณฑ์ ดังนี้

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

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน						
1	ครูมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน					
2	ครูมีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน					
3	ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ ภารกิจของงาน					
4	ครูมีการให้ความร่วมมือรับผิดชอบงาน และร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
2. ด้านการมีส่วนร่วม						
5	ครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน					
6	ครูเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ออกแบบงาน ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน					
7	ครูมีบทบาทในการทำงานร่วมกันและร่วมรับผิดชอบในผลงาน					
8	ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน					
9	ครูมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน					
3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย						
10	ครูมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน					

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	ครูแจ้งข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมาอย่างไม่ปิดบัง					
12	ครูมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันในสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน					
13	ครูมีการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน					
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์						
14	ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน					
15	ครูมีความกระตือรือร้นให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน					
16	ครูแสดงออกถึงความจริงใจ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน					
17	ครูให้การยอมรับความสำเร็จในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข					
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
18	ครูมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันในการทำงาน					
19	ครูแสดงออกถึงความมีเมตตา ซื่อสัตย์ ศรัทธา และให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน					
20	ครูมีการเคารพ ยอมรับความรู้ความสามารถของสมาชิกในการแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกัน					
21	ครูให้การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน					
22	ครูมีความเต็มใจในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
6. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาท						
23	ครูมีการระบุภาระงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน					
24	ครูรู้จักข้อกำหนดในการทำงาน โครงสร้าง ขอบเขต และการปฏิบัติตามหน้าที่ของตน					
25	ครูมีความคาดหวังต่อการจัดภาระงานที่หลากหลายและจะต้องมีการแบ่งงานอย่างเสมอภาคทุกคน					
26	ครูมีการแสดงออกถึงความเคารพในบทบาทของทีม					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ
คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

(IOC : Index of Item Objective Congruence)

ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ คาดการณ์เหตุการณ์ ถึงแนวโน้มทิศทางในการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองที่จะสร้างโอกาสในการพัฒนาครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์								
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมอง แนวคิด วิธีการรูปแบบใหม่ในการพัฒนางาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนางานและปรับปรุงงานด้วยแนวคิดที่แปลกใหม่ เกิดประโยชน์และดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนครูและเปิดโอกาสให้ครูเชื่อมโยงองค์ความรู้เดิมสู่จินตนาการใหม่	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนางานด้วยรูปแบบใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม								
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานของครู	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในแต่ละฝ่ายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษา และรับฟังความคิดเห็นของครู	+1	0	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างมิตรภาพในการทำงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกันได้	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโลกทัศน์และปรับเปลี่ยนให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง								
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ชอบความท้าทายในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	-1	0.80	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวบนพื้นฐานการบริหารจัดการที่มีการวางแผนวิเคราะห์สถานการณ์ความแปรผันอุปสรรคปัญหาในงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการตัดสินใจมองหาโอกาสพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความเสี่ยงในสถานศึกษาให้กระทบการทำงานน้อยที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

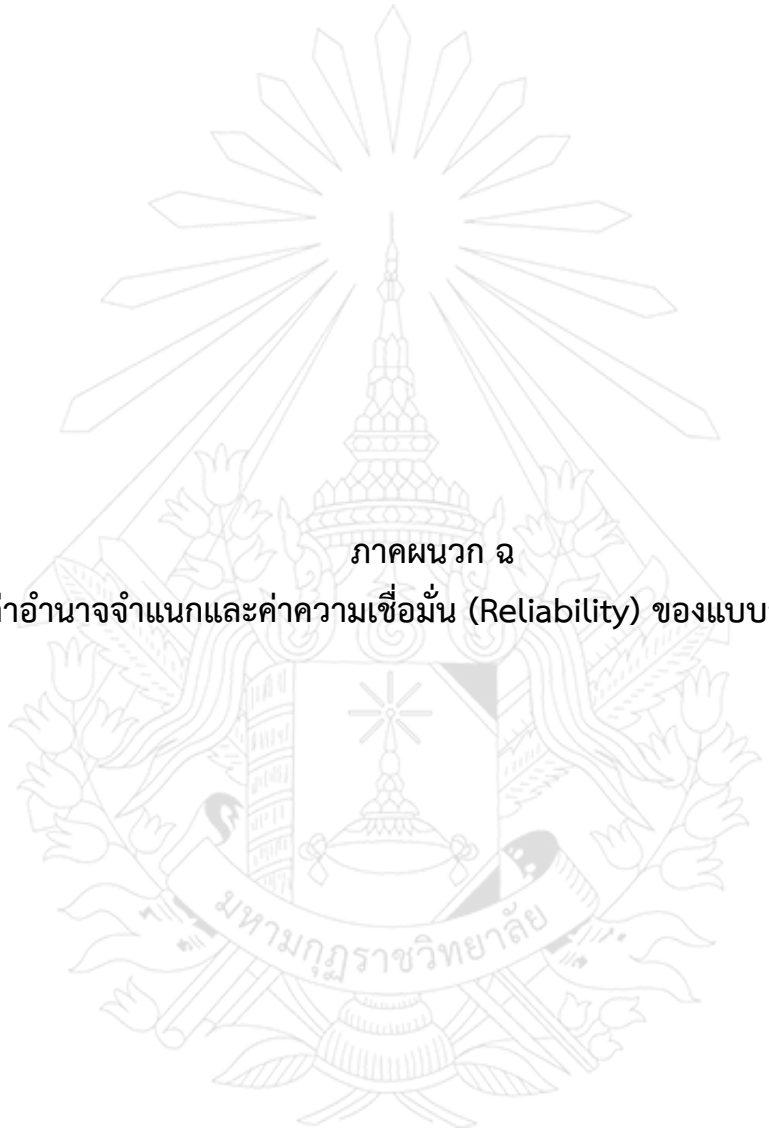
(IOC : Index of Item Objective Congruence)

ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน								
20	ครูมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ครูมีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
22	ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ ภารกิจของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ครูมีการให้ความร่วมมือรับผิดชอบงาน และร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการมีส่วนร่วม								
24	ครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ครูเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมคิด ร่วมวางแผนออกแบบงานตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ครูมีบทบาทในการทำงานร่วมกันและร่วมรับผิดชอบในผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ครูมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย								
29	ครูมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ครูแจ้งข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมาอย่างไม่ปิดบัง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	ครูมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันในสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
32	ครูมีการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์								
33	ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ครูมีความกระตือรือร้นให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ครูแสดงออกถึงความจริงใจ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	ครูให้การยอมรับความสำเร็จในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน								
37	ครูมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
38	ครูแสดงออกถึงความมีเมตตา ซื่อสัตย์ ศรัทธาและให้เกียรติ เพื่อนร่วมงาน	+1	0	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
39	ครูมีการเคารพ ยอมรับความรู้ความสามารถของสมาชิกในการแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	ครูให้การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	ครูมีความเต็มใจในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาท								
42	ครูมีการระบุภาระงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	ครูรู้จักข้อกำหนดในการทำงานโครงสร้างขอบเขต และการปฏิบัติตามหน้าที่ของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	ครูมีความคาดหวังต่อการจัดภาระงานที่หลากหลายและจะต้องมีการแบ่งงานอย่างเสมอภาคทุกคน	0	+1	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
45	ครูมีการแสดงออกถึงความเคารพในบทบาทของทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ฉ
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .880 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง .626 – .917	1	.731
	2	.626
	3	.721
	4	.917
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .877 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง .599 – .824	1	.824
	2	.810
	3	.599
	4	.738
3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .791 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง .366 – .707	1	.366
	2	.389
	3	.497
	4	.628
	5	.638
	6	.394
	7	.707
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .855 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง .672 – .764	1	.672
	2	.672
	3	.737
	4	.764

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเท่ากับ .922
มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .366 – .917

แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	1	.599
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .813	2	.549
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r)	3	.640
มีค่าอยู่ระหว่าง .549 – .805	4	.805
2. ด้านการมีส่วนร่วม	1	.672
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .790	2	.620
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r)	3	.449
มีค่าอยู่ระหว่าง .449 – .672	4	.505
	5	.617
3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	1	.679
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .806	2	.754
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r)	3	.854
มีค่าอยู่ระหว่าง .679 – .854	4	.803
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	1	.517
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .782	2	.656
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r)	3	.634
มีค่าอยู่ระหว่าง .517 – .656	4	.564
5. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	1	.831
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .819	2	.874
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r)	3	.896
มีค่าอยู่ระหว่าง -.122 – .896	4	.792
6. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	1	.652
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .846	2	.822
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r)	3	.940
มีค่าอยู่ระหว่าง .368 – .940	4	.368

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเท่ากับ .923
มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .368 – .940



ภาคผนวก ช
ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

Reliability

ตัวแปรพยากรณ์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (รายด้าน)

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.

1. วิสัยทัศน์เพื่อการปลี่ยนแปลง

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 1	14.37	1.344	.731	.849
วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2	14.30	1.528	.626	.887
วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 3	14.37	1.206	.721	.861
วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 4	14.37	1.206	.917	.775

2. ด้านความคิดสร้างสรรค์

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความคิดสร้างสรรค์ 1	14.07	1.582	.824	.807
ความคิดสร้างสรรค์ 2	13.97	1.689	.810	.817
ความคิดสร้างสรรค์ 3	14.03	1.689	.599	.903
ความคิดสร้างสรรค์ 4	14.03	1.689	.738	.841

3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การสร้างบรรยากาศ 1	28.23	4.116	.366	.789
การสร้างบรรยากาศ 2	28.30	3.803	.389	.790
การสร้างบรรยากาศ 3	28.30	3.803	.497	.768
การสร้างบรรยากาศ 4	28.43	3.357	.682	.730
การสร้างบรรยากาศ 5	28.33	3.540	.638	.742
การสร้างบรรยากาศ 6	28.40	3.697	.394	.793
การสร้างบรรยากาศ 7	28.40	3.352	.707	.726

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การบริหารความเสี่ยง 1	14.30	1.528	.672	.828
การบริหารความเสี่ยง 2	14.33	1.333	.672	.830
การบริหารความเสี่ยง 3	14.40	1.214	.737	.804
การบริหารความเสี่ยง 4	14.27	1.513	.764	.800

ผลรวมตัวแปรพยากรณ์

(ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 1	85.23	29.771	.568	.918
วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2	85.17	29.868	.630	.917
วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 3	85.23	28.805	.659	.916
วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 4	85.23	28.944	.754	.914
ความคิดสร้างสรรค์ 1	85.37	29.275	.586	.918
ความคิดสร้างสรรค์ 2	85.27	29.651	.565	.918

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความคิดสร้างสรรค์ 3	85.33	30.161	.360	.924
ความคิดสร้างสรรค์ 4	85.33	28.989	.659	.916
การสร้างบรรยากาศ 1	85.17	29.868	.630	.917
การสร้างบรรยากาศ 2	85.23	28.806	.658	.916
การสร้างบรรยากาศ 3	85.23	28.944	.754	.914
การสร้างบรรยากาศ 4	85.37	29.275	.586	.918
การสร้างบรรยากาศ 5	85.27	29.651	.565	.918
การสร้างบรรยากาศ 6	85.33	30.161	.360	.924
การสร้างบรรยากาศ 7	85.33	28.984	.657	.916
การบริหารความเสี่ยง 1	85.20	30.166	.512	.919
การบริหารความเสี่ยง 2	85.23	28.806	.658	.916
การบริหารความเสี่ยง 3	85.30	28.769	.621	.917
การบริหารความเสี่ยง 4	85.17	29.799	.647	.917

ตัวแปรเกณฑ์ การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (รายด้าน)

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.

1. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การมีเป้าหมายเดียวกัน 1	14.33	1.402	.599	.784
การมีเป้าหมายเดียวกัน 2	14.27	1.513	.549	.805
การมีเป้าหมายเดียวกัน 3	14.30	1.390	.640	.762
การมีเป้าหมายเดียวกัน 4	14.20	1.545	.805	.712

2. ด้านการมีส่วนร่วม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การมีส่วนร่วม 1	18.57	2.185	.672	.714
การมีส่วนร่วม 2	18.37	2.516	.620	.737
การมีส่วนร่วม 3	18.47	2.671	.449	.787
การมีส่วนร่วม 4	18.43	2.461	.505	.773
การมีส่วนร่วม 5	18.43	2.461	.617	.736

3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การสื่อสารอย่างเปิดเผย 1	14.37	1.275	.679	.898
การสื่อสารอย่างเปิดเผย 2	14.33	1.264	.754	.870
การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3	14.30	1.252	.854	.837
การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4	14.40	1.145	.803	.852

4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การมีมนุษยสัมพันธ์ 1	13.90	1.472	.517	.773
การมีมนุษยสัมพันธ์ 2	13.67	1.540	.656	.699
การมีมนุษยสัมพันธ์ 3	13.77	1.495	.634	.706
การมีมนุษยสัมพันธ์ 4	13.77	1.564	.564	.741

5. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 1	17.97	2.930	.831	.716
การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 2	17.90	2.852	.874	.701
การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3	17.93	2.823	.896	.694
การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 4	18.00	2.828	.792	.723
การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 5	17.80	4.855	-.122	.959

6. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 1	13.00	2.138	.652	.819
การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2	12.97	1.895	.822	.739
การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3	12.90	1.886	.940	.687
การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4	13.23	2.806	.368	.917

ตัวแปรเกณฑ์
(การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การมีเป้าหมายเดียวกัน 1	114.67	61.747	.098	.927
การมีเป้าหมายเดียวกัน 2	114.60	60.593	.257	.925
การมีเป้าหมายเดียวกัน 3	114.63	59.964	.325	.924
การมีเป้าหมายเดียวกัน 4	114.53	59.706	.514	.921
การมีส่วนร่วม 1	114.87	55.844	.782	.916
การมีส่วนร่วม 2	114.67	57.954	.661	.919
การมีส่วนร่วม 3	114.77	58.392	.554	.920
การมีส่วนร่วม 4	114.73	58.685	.454	.922
การมีส่วนร่วม 5	114.73	59.030	.477	.921
การสื่อสารอย่างเปิดเผย 1	114.60	58.731	.598	.920
การสื่อสารอย่างเปิดเผย 2	114.57	61.013	.265	.924

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3	114.53	60.671	.346	.923
การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4	114.63	59.895	.397	.922
การมีมนุษยสัมพันธ์ 1	114.90	55.128	.873	.914
การมีมนุษยสัมพันธ์ 2	114.67	57.954	.661	.919
การมีมนุษยสัมพันธ์ 3	114.77	58.737	.507	.921
การมีมนุษยสัมพันธ์ 4	114.77	59.013	.470	.921
การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่1	114.93	55.444	.838	.915
การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 2	114.87	55.499	.825	.915
การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3	114.90	55.128	.873	.914
การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 4	114.97	55.964	.700	.917
การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 5	114.77	64.323	-.197	.932
การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 1	115.00	55.586	.752	.916
การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2	114.97	55.206	.787	.916
การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3	114.90	55.128	.873	.914
การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4	115.23	60.392	.280	.924

Correlations

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Xt	Yt
X1	1											
X2	.847**	1										
X3	.531**	.532**	1									
X4	.294**	.389**	.868**	1								
Y1	.714**	.654**	.424**	.260**	1							
Y2	.417**	.358**	.872**	.731**	.389**	1						
Y3	.255**	.339**	.793**	.818**	.318**	.778**	1					
Y4	.444**	.316**	.705**	.512**	.412**	.924**	.621**	1				
Y5	.345**	.235**	.356**	.267**	.422**	.485**	.362**	.559**	1			
Y6	.310**	.311**	.659**	.633**	.400**	.743**	.665**	.702**	.693**	1		
Xt	.774**	.801**	.916**	.806**	.597**	.751**	.700**	.619**	.367**	.601**	1	
Yt	.509**	.444**	.774**	.651**	.598**	.889**	.759**	.875**	.779**	.879**	.737**	1

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

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม (Y_t)

Model Summary[d]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774[a]	.599	.598	.25159
2	.783[b]	.612	.610	.24779
3	.787[c]	.620	.616	.24580

a. Predictors: (Constant), X3

b. Predictors: (Constant), X3, X1

c. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

d. Dependent Variable: Yt

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.101	.133		8.279	.000
	X3	.694	.032	.774	21.905	.000
2	(Constant)	.959	.138		6.957	.000
	X3	.629	.037	.702	17.086	.000
	X1	.098	.030	.136	3.305	.001
3	(Constant)	1.020	.139		7.345	.000
	X3	.646	.037	.721	17.389	.000
	X1	.192	.048	.265	4.017	.000
	X2	-.123	.049	-.164	-2.490	.013

a. Dependent Variable: Yt

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1)

Model Summary[c]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714[a]	.510	.509	.31877
2	.720[b]	.519	.516	.31647

a. Predictors: (Constant), X1

b. Predictors: (Constant), X1, X2

c. Dependent Variable: Y1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.564	.137		11.420	.000
	X1	.593	.032	.714	18.285	.000
2	(Constant)	1.441	.146		9.901	.000
	X1	.471	.061	.567	7.785	.000
	X2	.149	.062	.174	2.382	.018

a. Dependent Variable: Y1

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ด้านการมีส่วนร่วม (Y_2)

Model Summary[d]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872[a]	.760	.759	.23112
2	.881[b]	.776	.774	.22383
3	.884[c]	.781	.779	.22135

a. Predictors: (Constant), X3

b. Predictors: (Constant), X3, X2

c. Predictors: (Constant), X3, X2, X4

d. Dependent Variable: Y2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.128	.122		1.049	.295
	X3	.928	.029	.872	31.892	.000
2	(Constant)	.338	.126		2.673	.008
	X3	1.012	.033	.950	30.390	.000
	X2	-.131	.028	-.148	-4.720	.000
3	(Constant)	.269	.127		2.118	.035
	X3	1.162	.062	1.092	18.713	.000
	X2	-.145	.028	-.163	-5.200	.000
	X4	-.118	.041	-.154	-2.865	.004

a. Dependent Variable: Y2

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_3)

Model Summary[d]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818[a]	.670	.669	.26920
2	.835[b]	.698	.696	.25798
3	.841[c]	.708	.705	.25391

a. Predictors: (Constant), X4

b. Predictors: (Constant), X4, X3

c. Predictors: (Constant), X4, X3, X1

d. Dependent Variable: Y3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.467	.105		13.954	.000
	X4	.623	.024	.818	25.509	.000
2	(Constant)	.930	.141		6.593	.000
	X4	.400	.047	.526	8.479	.000
	X3	.356	.065	.337	5.435	.000
3	(Constant)	1.039	.143		7.289	.000
	X4	.332	.051	.437	6.565	.000
	X3	.511	.079	.484	6.450	.000
	X1	-.112	.033	-.131	-3.367	.001

a. Dependent Variable: Y3

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4)

Model Summary[e]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705[a]	.497	.495	.33777
2	.733[b]	.537	.534	.32441
3	.741[c]	.549	.544	.32086
4	.755[d]	.569	.564	.31387

a. Predictors: (Constant), X3

b. Predictors: (Constant), X3, X4

c. Predictors: (Constant), X3, X4, X2

d. Predictors: (Constant), X3, X4, X2, X1

e. Dependent Variable: Y4

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.795	.179		4.453	.000
	X3	.757	.043	.705	17.799	.000
2	(Constant)	.553	.177		3.118	.002
	X3	1.135	.082	1.057	13.782	.000
	X4	-.314	.059	-.406	-5.289	.000
3	(Constant)	.715	.184		3.876	.000
	X3	1.245	.090	1.159	13.820	.000
	X4	-.344	.060	-.444	-5.764	.000
	X2	-.115	.040	-.129	-2.851	.005
4	(Constant)	.739	.180		4.097	.000
	X3	1.069	.099	.996	10.824	.000
	X4	-.235	.064	-.304	-3.652	.000
	X2	-.317	.065	-.354	-4.884	.000
	X1	.264	.067	.305	3.920	.000

a. Dependent Variable: Y4

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (Y_5)

Model Summary[d]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356[a]	.127	.124	.57629
2	.401[b]	.160	.155	.56586
3	.427[c]	.182	.174	.55944

a. Predictors: (Constant), X3

b. Predictors: (Constant), X3, X1

c. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

d. Dependent Variable: Y5

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.809	.305		5.939	.000
	X3	.495	.073	.356	6.818	.000
2	(Constant)	1.456	.315		4.626	.000
	X3	.334	.084	.240	3.972	.000
	X1	.244	.068	.217	3.597	.000
3	(Constant)	1.619	.316		5.121	.000
	X3	.379	.085	.272	4.480	.000
	X1	.492	.109	.438	4.526	.000
	X2	-.325	.112	-.280	-2.897	.004

a. Dependent Variable: Y5

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6)

Model Summary[c]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659[a]	.435	.433	.35417
2	.671[b]	.450	.446	.35003

a. Predictors: (Constant), X3

b. Predictors: (Constant), X3, X4

c. Dependent Variable: Y6

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.087	.187		5.810	.000
	X3	.701	.045	.659	15.718	.000
2	(Constant)	1.232	.191		6.438	.000
	X3	.474	.089	.446	5.333	.000
	X4	.188	.064	.246	2.940	.004

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	:	นางสาวกาญจนาวดี ไชยสงค์
วัน เดือน ปีเกิด	:	29 กรกฎาคม 2539
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	287 หมู่ 7 บ้านน้อยสนามบิน ตำบลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000
ตำแหน่งปัจจุบัน	:	ครู
สถานที่ทำงาน	:	โรงเรียนศรีสงครามวิทยา ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย 42130
ประวัติการศึกษา	:	พ.ศ. 2546 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลเลย ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย
	:	พ.ศ. 2553 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเลยพิทยาคม ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย
	:	พ.ศ. 2558 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ
	:	พ.ศ. 2565 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย
ประวัติการทำงาน	:	พ.ศ. 2563 ครูผู้ช่วย โรงเรียนโรงเรียนศรีสงครามวิทยา ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
	:	พ.ศ. 2565 – ปัจจุบัน ครู คศ.1 โรงเรียนศรีสงครามวิทยา ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย